

Nachhaltigkeitsbericht 2014



Fokus Asien

Asien ist die wachstumsstärkste Region der Welt, nirgendwo sonst herrscht eine ähnliche Dynamik. Voith ist hier seit vielen Jahren fest verwurzelt – mit eigenen Standorten, Fabriken und seit 2014 auch mit einem eigenen Ausbildungszentrum in China. Wir wollen mit unseren Technologien und unserem Know-how aktiv zur nachhaltigen Entwicklung der Region beitragen, denn so sichern wir letztlich auch unsere eigene Unabhängigkeit. Wie wir das im Einzelnen tun, zeigt der vorliegende Bericht, der in diesem Jahr den Fokus auf Asien legt.

Zum Bericht

Unser Anspruch

Der vorliegende Bericht ist der fünfte Nachhaltigkeitsbericht der Voith GmbH. Bereits seit 2009 informieren wir die Stakeholder des Unternehmens einmal jährlich über unsere Fortschritte. Im Fokus stehen dabei die Erläuterung von Strategien, Lösungsansätzen und Maßnahmen sowie die Darstellung von Kennzahlen. Um die für die Berichterstattung wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren, haben wir im Jahr 2014 eine umfangreiche Stakeholderbefragung durchgeführt. Die Ergebnisse dienten als Grundlage für eine Materialitätsanalyse, mit der wir unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung neu justiert und auf die wesentlichen Aspekte fokussiert haben.

Berichtsinhalte

Bei der Erstellung des Berichts haben wir uns an dem international anerkannten Leitfaden der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert und erstmalig die Version GRI G4 angewandt. Der Umfang der Berichterstattung entspricht nach unserer eigenen Einschätzung den Anforderungen der GRI-G4-Option „core“. Auf eine externe Überprüfung der Berichtsinhalte haben wir verzichtet.

Berichtszeitraum und Geltungsbereich

Der Nachhaltigkeitsbericht 2014 bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2013/14 und umfasst den Zeitraum vom 1. Oktober 2013 bis 30. September 2014.

Umfang und Grenzen des Berichts entsprechen im Wesentlichen dem vorhergehenden Bericht, der im Juli 2014 veröffentlicht wurde. Abweichungen in Einzelfällen sind in den jeweiligen Kapiteln im Bericht benannt und erläutert.

Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Veränderungen in der Größe und Struktur des Unternehmens, den Eigentumsverhältnissen oder unseren Lieferketten. Nach Ende der Berichtsperiode konkretisierte Voith die Maßnahmen des Zukunftsprogramms Voith 150+. Die Auswirkungen der genannten Maßnahmen sind im vorliegenden Bericht noch nicht berücksichtigt.

Die hier berichteten 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. Die einbezogenen

Gesellschaften können dem Voith Geschäftsbericht 2014 entnommen werden. Der Konsolidierungsgrad beträgt 84,3% des Umsatzes und 84,0% der Mitarbeiter des Konzerns, sofern an entsprechender Stelle nicht anders angegeben.

Erfassung und Vergleichbarkeit von Daten und Informationen

Die Informationen wurden auf elektronischem Weg schriftlich abgefragt, die Daten über bereichsspezifische Software erfasst. Auch in diesem Bericht wurden bestimmte Zahlenwerte erstmalig erhoben. Ein Dreijahrestrend ist daher in Einzelfällen noch nicht darstellbar, wird aber in Zukunft angestrebt. Aufgrund neuer Berechnungsgrundlagen, höherer Datenqualität und aktualisierter Informationen mussten in Einzelfällen zurückliegende Zeiträume betreffende Zahlen korrigiert werden. Bei der Summierung von Daten können aufgrund von Rundungen Abweichungen auftreten.

Zukunftsgerichtete Aussagen

Alle zukunftsgerichteten Aussagen in diesem Bericht beruhen auf den zum Redaktionsschluss gültigen Annahmen. Aufgrund von unbekanntem Risiken, Ungewissheiten und anderen Faktoren können die tatsächlichen Ergebnisse, Entwicklungen oder die Leistung des Unternehmens von unseren Prognosen, Einschätzungen und Ankündigungen abweichen.

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 2014 liegt in deutscher, englischer und chinesischer Fassung vor und steht auch über die Unternehmenswebsite zum Download zur Verfügung. Weiterführende und vertiefende Informationen finden Sie auf unserer Unternehmenswebsite www.voith.de und im Geschäftsbericht.

Der nächste Nachhaltigkeitsbericht erscheint voraussichtlich im Frühjahr 2016.



Editorial



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

vor Ihnen liegt der nunmehr fünfte Nachhaltigkeitsbericht von Voith. Auch im vergangenen Jahr haben wir wesentliche Fortschritte gemacht, sowohl in der organisatorischen Verankerung von Nachhaltigkeit im Unternehmen, als auch in der konkreten Verbesserung wichtiger Leistungsindikatoren. Und auch wenn wir nicht alle unsere Ziele erreicht haben, bleibt unser Anspruch doch unverändert: Wir wollen einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten – konkret, transparent, messbar.

Gerade deshalb haben wir im vergangenen Geschäftsjahr zum ersten Mal unsere Stakeholder befragt. Welche Aspekte sind Ihnen besonders wichtig? In welchen Handlungsfeldern sehen Sie Voith in einer besonderen Verantwortung? Wie bewerten Sie unsere Leistung? Wo können, wo müssen wir besser werden? Die Resonanz war mehr als erfreulich: Mehr als 1.000 Menschen aus 43 Ländern haben sich an der Onlinebefragung beteiligt und uns wertvolles Feedback gegeben. Auch dazu mehr in diesem Bericht, den wir zum ersten Mal nach den neuen G4-Leitlinien der Global Reporting Initiative erstellt haben. Ausgehend vom Feedback unserer Stakeholder haben wir die Inhalte auf die wesentlichen Themen fokussiert und entsprechen so der G4-Kategorie „core“. In den kommenden Jahren wollen wir die Transparenz und den Umfang unserer Berichterstattung schrittweise ausweiten und so schließlich die noch umfassendere Kategorie „comprehensive“ erreichen.

Im laufenden Geschäftsjahr werden wir uns vor allem mit dem Thema Produktverantwortung beschäftigen, die zweite Runde unserer Stakeholderbefragung soll uns hier wichtige Anhaltspunkte liefern. Mit Hilfe einer breit angelegten Studie wollen wir zudem die relevanten Nachhaltigkeitsthemen in unseren Lieferketten identifizieren, um unserem Anspruch in Sachen Nachhaltigkeit auch bei unseren Zulieferern gerecht zu werden.

Ich würde mich freuen, wenn Sie uns auf diesem Weg weiter begleiten und mit Ihrem Feedback dazu beitragen, dass Voith von Jahr zu Jahr noch ein Stück mehr zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen kann. Wir bei Voith setzen jedenfalls alles daran, dieses Ziel zu erreichen!

Ihr



Torsten Kallweit

Leiter Zentralfunktion Corporate Sustainability

Inhalt

Zum Bericht, Inhalt, Vorwort			
Zum Bericht	2		
Editorial	4		
Inhalt	5		
Vorwort	6		

01 Nachhaltige Unternehmensführung	8	04 Verantwortung für die Mitarbeiter	46
1.1 Unternehmensprofil	10	4.1 Managementansatz	48
1.2 Strategie und Organisation	12	4.2 Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung	52
1.3 Stakeholder-Dialog und Materialität	14	4.3 Vielfalt und Chancengleichheit	54
1.4 Werte und Compliance	17	4.4 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	56

02 Verantwortung für die Umwelt	20	05 Verantwortung für die Gesellschaft	61
2.1 Managementansatz	22	5.1 Managementansatz	62
2.2 Eco Standards – Umweltschutz im Fokus	23	5.2 Projekte und Aktivitäten	63
2.3 Ecological Business Management – Ressourcen verantwortungsvoll nutzen	27		

03 Verantwortung für Produkte und Lieferketten	36	Berichtsabschluss	67
3.1 Produktverantwortung	38	Daten und Fakten	68
3.2 Lieferantenmanagement	42	Ziele und Zielerreichung	93
		GRI-Index	100
		Impressum/Kontakt	Umschlag

Vorwort



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

Sie halten den fünften Voith-Nachhaltigkeitsbericht in den Händen. Auf den folgenden Seiten können Sie nachlesen, welche Fortschritte das Familienunternehmen Voith 2013/14 im Hinblick auf Nachhaltigkeit gemacht hat. Sie lesen auch, welche Aufgaben und Herausforderungen noch vor uns liegen, um unser Ziel zu erreichen: Ein Benchmark unserer Branche in der Corporate Sustainability zu werden.

Seit den unternehmerischen Anfängen vor fast 150 Jahren hat Voith den Anspruch, nachhaltig zu wirtschaften, zu handeln und zu wachsen. Einige Früchte dieser tief verankerten Philosophie konnten wir auch 2013/14 ernten: Wir freuen uns weiterhin über eine konstant niedrige Zahl der Arbeitsunfälle. Auch der Rückgang der Abfallmenge und des Energieeinsatzes spornt uns an. Für unser innovatives Gefahrstoffmanagement, das den Weg zur Herstellung schadstofffreier Produkte ebnet, wurden wir mit dem renommierten DEKRA Award ausgezeichnet. Und im Bereich Personalwesen sind wir ebenfalls auf einem guten Weg. Zum Beispiel bei der Implementierung unseres konzernweiten Personalinformationssystems, mit dem wir künftig alle relevanten Prozesse des Personalwesens steuern: Hier haben wir unterschiedliche Pilotprojekte gestartet, die uns helfen werden, unsere Personalarbeit künftig noch effektiver, schneller und erfolgreicher zu gestalten.

All das gilt weltweit. Denn Nachhaltigkeit bei Voith ist ein Managementprinzip, das an den mehr als 250 Voith-Standorten in mehr als 50 Ländern gelebt wird. Zum Beispiel auch in Asien, worauf wir in dieser Ausgabe näher eingehen.

Asien ist in Bewegung. Der Kontinent – und insbesondere China – zählt heute zu den wichtigsten Wachstumsmärkten für Voith. Hier erzielen wir rund 20 Prozent unseres Konzernumsatzes. Auch im Hinblick auf nachhaltiges Wirtschaften haben wir 2013/14 in Asien vieles angestoßen und einiges erreicht. Ein sichtbarer Erfolg ist das neue Voith Training Center Kunshan, das wir im Frühjahr 2014 eröffnet haben. Hier bilden wir Fachkräfte für den chinesischen Markt nach bewährtem Vorbild der dualen Ausbildung in Deutschland aus oder weiter – umfassend, langfristig, nachhaltig. Denn wir können das Wachstum vor Ort nur dann erfolgreich stemmen, wenn wir auf lokal hervorragend qualifizierte Mitarbeiter aus eigenen Reihen zurückgreifen können. Welche weiteren Themen und Projekte der Nachhaltigkeit uns in Asien derzeit bewegen, lesen Sie in diesem Bericht.

Auf nachhaltiges Wachstum und dauerhafte Wettbewerbsfähigkeit von Voith über den 150. Firmengeburtstag hinaus ist auch das konzernweite Erfolgsprogramm Voith 150+ angelegt, das wir Anfang des Geschäftsjahres 2013/14 gestartet haben. Alle Maßnahmen lassen sich mit nur vier Worten auf den Punkt bringen: Jeden Tag besser werden. Für unsere Kunden. Für unsere Mitarbeiter. Für unsere Eigentümer. Für unsere Zukunft. So einfach diese Formel, so komplex deren Umsetzung, greift dieser Veränderungsprozess doch tief in alle Kernbereiche unseres Unternehmens. Er zielt auf die Optimierung unseres Produktportfolios, auf die Verbesserung unserer Strukturen und Prozesse und auf die Weiterentwicklung unserer über Jahrzehnte gewachsenen Unternehmenskultur. 2013/14 war der Start vieler Maßnahmen und Aktivitäten des Erfolgsprogramms, mit dem wir im Zeitplan liegen. Einige Maßnahmen werden auch in diesem Bericht vorgestellt.

Ob große Projekte oder kleine Verbesserungsvorschläge, ob lokale Initiativen oder überregionale Programme, ob Asien, Südamerika oder Europa – nachhaltiges Handeln beginnt immer im Kleinen. Bei jedem Einzelnen, der bewusster denkt und handelt. Bei jedem Einzelnen, der mit seinem Tun dazu beiträgt, dass Voith jeden Tag besser wird.

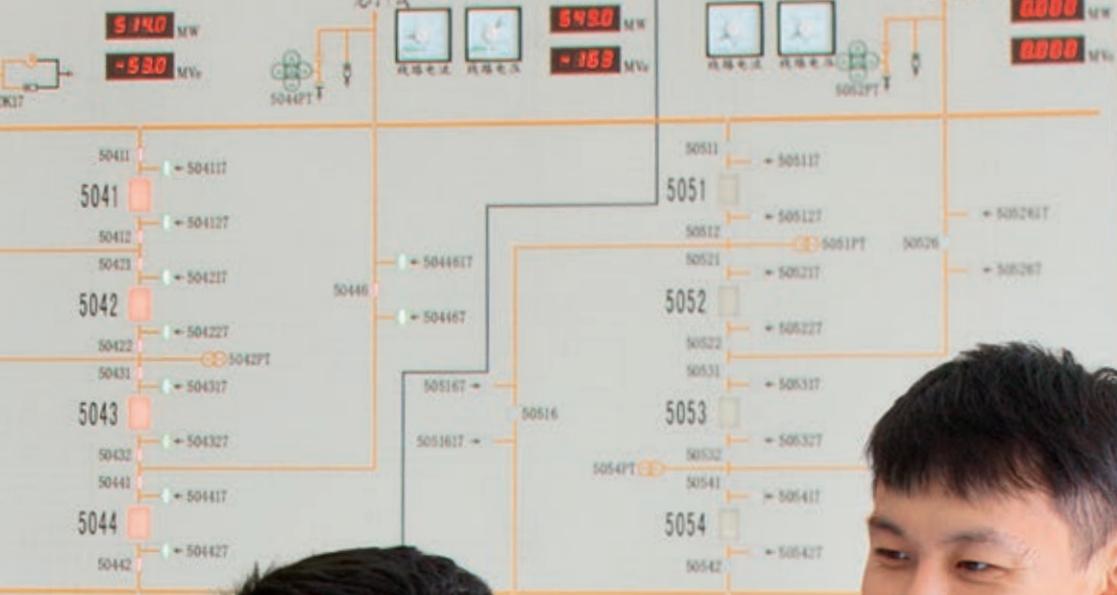
Ich wünsche Ihnen eine erhellende, kurzweilige Lektüre unseres neuen Nachhaltigkeitsberichts.

Ihr



Dr. Hubert Lienhard

Vorsitzender der Konzerngeschäftsführung



上游水位
335.7 m

下游水位
226.0 m

入库流量
13.19 M³/S

出库流量
20.46 M³/S



In allen Regionen der Welt verwurzelt sein und die Märkte vor Ort kennen – das ist Teil unserer Unternehmensstrategie, und darauf gründet der Erfolg unseres Unternehmens. Die asiatischen und nordamerikanischen Märkte sind dabei aktuell die wichtigsten Wachstumsregionen für Voith. Schon seit Beginn der 1990er-Jahre ist das Unternehmen hier mit eigenen Produktionsstätten vor Ort und baut diese Präsenz konsequent aus. Rund 20 Prozent des Konzernumsatzes erzielt Voith heute in Asien, rund 29 Prozent in Amerika.

01 Nachhaltige Unternehmensführung

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

1.1 Unternehmensprofil

Unternehmensprofil

Voith ist als globaler Technologiekonzern in über 50 Ländern vertreten und unterhält ein weltweites Netzwerk aus Produktions-, Service- und Vertriebsstandorten. Gegründet im Jahr 1867, ist Voith heute eines der großen Familienunternehmen Europas mit einem Jahresumsatz von 5,3 Mrd. €.

Die Voith GmbH mit Sitz in Heidenheim an der Brenz (Deutschland) ist die operative Management-Holding des Konzerns. Sie ist zu 100% in Familienbesitz. Die Geschäftsführung der Voith GmbH ist für die strategische Steuerung und operative Führung des Konzerns verantwortlich. Gesellschafterausschuss und Aufsichtsrat bilden das Beratungs- und Aufsichtsgremium. Der Aufsichtsrat ist zugleich die kontrollierende Instanz gegenüber der Geschäftsführung.

Das operative Geschäft ist in vier Konzernbereichen gebündelt, die jeweils über rechtlich selbstständige Führungsgesellschaften gesteuert werden.

Voith Hydro zählt als Komplettanbieter für die Ausrüstung von Wasserkraftwerken zu den führenden Partnern für Kraftwerksbetreiber weltweit. Ein Viertel der global aus Wasserkraft gewonnenen Energie wird mit Turbinen oder Generatoren von Voith Hydro erzeugt.

Voith Industrial Services ist Serviceanbieter für Schlüsselindustrien von Automotive, Energie, Chemie und Petrochemie bis hin zu Maschinenbau und Aerospace. Weltumspannend vertrauen bedeutende Unternehmen auf technische Dienstleistungen von Voith Industrial Services.

Voith Paper bietet als Systemlieferant der Papierindustrie Technologien, Produkte und Dienstleistungen für den gesamten Papierherstellungsprozess an. Ein großer Teil der weltweiten Papierproduktion entsteht auf Voith-Papiermaschinen.

Voith Turbo produziert Antriebslösungen sowie technische Systeme und Komponenten, die rund

um den Globus zum Einsatz kommen, sowohl in industriellen Anlagen als auch auf Schiene, Straße und Wasser.

Finanzielle Unabhängigkeit schafft Stabilität und Freiraum

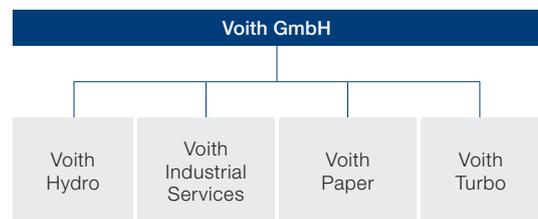
Als eines der großen Unternehmen in Familienbesitz profitiert Voith von der Stabilität und der langfristigen Orientierung seiner Eigentümer. Eine nachhaltige und profitable Unternehmensentwicklung ist das zentrale Anliegen von Gesellschaftern, Aufsichtsrat und Konzerngeschäftsführung. Sie ist die Grundlage für die finanzielle Unabhängigkeit des Unternehmens Voith, um es an die nächste Generation weitergeben zu können.

Konzernstrategie – nachhaltige und profitable Unternehmensentwicklung als Ziel

Voith verfolgt eine langfristige Konzernstrategie, die auf eine nachhaltige und profitable Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist. Sie steht auf vier Säulen: einem ausgewogenen Produktportfolio, einer internationalen Aufstellung, starker Innovationskraft sowie finanzieller 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

Organisationsstruktur

Bereiche des Voith-Konzerns



können durch Zuwächse in frühzyklischen Märkten 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 direkt zu beraten. Dies gelingt uns durch regionale Wertschöpfung, da wir neben Management und Zulieferketten auch zunehmend Finanzierungsquellen lokal nutzen. Voith strebt an, in seinen internationalen Märkten genauso verwurzelt zu sein wie an seinen deutschen Standorten.

Das Geschäftsjahr 2013/14 – Schwache Geschäftsentwicklung in anhaltend schwierigem Marktumfeld

Das Geschäftsjahr 2013/14 war von ausgesprochen schwierigen Rahmenbedingungen geprägt. Der Konzernumsatz sank um 7 % auf 5.345 Mio. € (Vorjahr: 5.728 Mio. €). Dabei mussten die vier Konzernbereiche Umsatzeinbußen zwischen 1 % (Voith Industrial Services) und 13 % (Voith Paper) hinnehmen. Zu der unterplanmäßigen Entwicklung beigetragen haben kundenseitige Projektverzögerungen bei Voith Paper sowie ein Rückgang im Rohstoffmarkt, der stärker als erwartet ausfiel und sich im Umsatz von Voith Turbo niederschlug. Darüber hinaus war der Umsatz belastet durch negative Währungseffekte in Höhe von über 170 Mio. €. In Folge unerwartet stark gefallener Wechselkurse in einigen Emerging Markets fiel unser in Euro umgerechneter Umsatz in diesen Ländern deutlich niedriger aus als zur Vorlage des Geschäftsberichts 2013 prognostiziert. Dieser Effekt betraf alle vier Konzernbereiche. Bereinigt um Währungseffekte ist der Umsatz um 4 % zurückgegangen.

Vor diesem Hintergrund sank auch das Betriebsergebnis des Konzerns um 29 % auf 220 Mio. € (Vorjahr: 310 Mio. €), wobei der größte Teil dieses Rückgangs auf Voith Paper entfiel. Wie die übrigen Konzernbereiche blieb aber auch Voith Paper operativ weiter in den schwarzen Zahlen. Unter dem Strich verblieb ein Jahresüberschuss des Konzerns von 41 Mio. € (Vorjahr: 65 Mio. €).

Programm Voith 150+ sichert Wettbewerbsfähigkeit

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2013/14 haben wir das konzernweite Erfolgsprogramm Voith 150+ aufgesetzt. Es soll über das 150-jährige Firmenjubiläum im Jahr 2017 hinaus die Weichen für langfristige Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum des Voith-Konzerns stellen. Seine Maßnahmen zielen unter anderem darauf ab, unser bestehendes Geschäft abzusichern, auszubauen und, wo nötig, Portfoliobereinigungen vorzunehmen. Der Fokus liegt dabei auf unserer traditionellen Stärke, unserer Engineering-Kompetenz, die wir uns durch langjährige Forschungs- und Entwicklungsarbeit erlangt haben. Wir wollen Voith als wettbewerbsfähigen Technologieführer im digitalen Zeitalter aufstellen. Wir sind überzeugt, dass wir mit unserer Strategie den richtigen Rahmen für eine nachhaltig erfolgreiche Entwicklung setzen. Denn nur ein wirtschaftlich leistungsfähiges Unternehmen ist auch ein nachhaltiges Unternehmen.

Mit Voith 150+ haben wir auch einen Veränderungsprozess angestoßen, um Strukturen und Prozesse im gesamten Unternehmen effektiver und effizienter zu gestalten. Wir arbeiten daran, die Komplexität von Abläufen zu reduzieren und dadurch unsere weltweite Aktionsgeschwindigkeit zu erhöhen.

Die Initiativen werden durch eine Stärkung und Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur flankiert. Zusätzlich zu den derzeit gelebten Werten motivieren wir unsere Mitarbeiter eigeninitiativ zu handeln. Sie sollen ihre Ideen hierarchieunabhängig einbringen und vertreten. Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, offensiv auf Fehlerquellen oder sich abzeichnende Problemfelder hinzuweisen. So kann jeder im Unternehmen dazu beitragen, Voith kontinuierlich zu verbessern.

Ausblick

Für die kommenden Jahre gehen wir von einer Welt der drei Geschwindigkeiten aus. Die stärksten Wachstumsimpulse werden aus den Emerging

Verantwortung für die Mitarbeiter

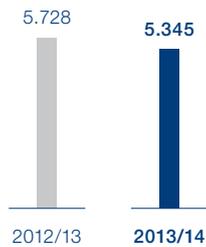
Kapitel 4.1 und
Kapitel 4.2

GB 2014

Konzernlage-
bericht und
Konzernabschluss

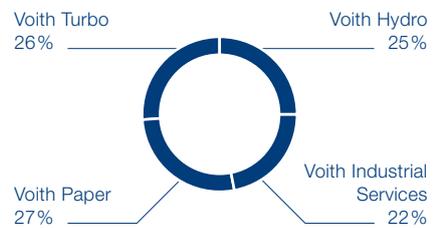
Umsatz Konzern

in Mio. €

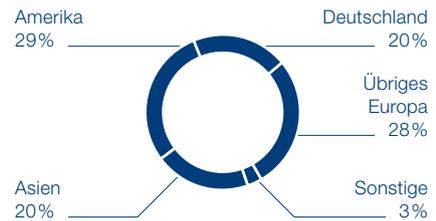


Umsatz 2013/14 gesamt 5.345 Mio. €

nach Konzernbereichen



nach Regionen



Markets Asiens kommen. Auch der Markt in Nordamerika sollte aufgrund niedriger Energiepreise spürbar wachsen, während die meisten übrigen Industrieländer, insbesondere in Europa, kaum Dynamik zeigen. Grundsätzlich haben wir Asien und Nordamerika als strategische Wachstumsregionen für den Voith-Konzern priorisiert. Intensive

Investitionen, eine noch tiefere Verwurzelung vor Ort und die Lokalisierung von Produkten sollen ermöglichen, am Wachstum dieser Märkte zu partizipieren. Zusätzlich wollen wir Sonderentwicklungen in einzelnen Märkten, Segmenten und Ländern für bestimmte Konzernbereiche oder Business Units nutzen.

1.2 Strategie und Organisation

1.2.1 Nachhaltigkeit als Kernbestandteil unserer Strategie

Nachhaltiges Wirtschaften und das Streben nach unternehmerischem Erfolg gehören bei Voith untrennbar zusammen. Mit unserem Verständnis von Nachhaltigkeit greifen wir die Tradition des Familienunternehmens Voith auf. Diese verpflichtet uns zu ökologischem, fairem und langfristig erfolgreichem Wirtschaften.

Wir leisten einen messbaren Mehrwert zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens, der Gesellschaft und der Umwelt. Wir wollen Voith auch hinsichtlich Nachhaltigkeit zum Benchmark unserer Branchen machen. Diesem Anspruch wollen wir in der gesamten Wertschöpfungskette und in allen unseren Prozessen gerecht werden.

Definierte Handlungsfelder integrieren das Management von Nachhaltigkeit in den Konzern. Dazu gehören der Anspruch einer nachhaltigen Unternehmensführung und das Streben nach profitabilem Wachstum. Zusätzlich ist die Verantwortung für unsere Produkte, für die Umwelt, für unsere Mitarbeiter und für die Gesellschaft Teil unseres Nachhaltigkeitsansatzes. Jedem Handlungsfeld sind konkrete Maßnahmen mit terminierten Zielen zugewiesen.

1.2.2 Organisation von Nachhaltigkeit bei Voith

Nachhaltigkeit ist bei Voith eine von der Konzerngeschäftsführung sowie den Corporate Departments und Konzernbereichen getragene Querschnittsaufgabe. Den Rahmen für die strategische Ausrichtung und Organisation von Nachhaltigkeit bei Voith gibt die Zentralfunktion „Corporate Sustainability“ vor. Sie 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 sowie das Corporate Sustainability Office.

Als zentrales Steuerungsorgan dient das „Corporate Sustainability Council“ (CSC), das sich aus den Nachhaltigkeitsbeauftragten der Konzernbereiche zusammensetzt. Im Geschäftsjahr 2013/14 hat dieses Gremium neunmal getagt.

Das CSC erarbeitet Entscheidungsgrundlagen und berichtet direkt an die Konzerngeschäftsführung. In seiner Kontroll- und Monitoring-Funktion überwacht das Gremium die operative Umsetzung von Strategien, Zielen und Maßnahmen in den Konzernbereichen und verantwortet die Prozesse der Datenerfassung. Die operative Umsetzung von Maßnahmen ist Aufgabe der Konzernbereiche und verschiedener Corporate Departments (z.B. Personal und Einkauf).

Um die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie konsequent zu überwachen, verfolgt Voith eine sehr stringente Systematik. Im Rahmen des quartalsweisen Nachhaltigkeitsberichts im CSC wird regelmäßig die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele auf Konzern- und Konzernbereichsebene kontrolliert. Der Bericht enthält eine detaillierte Maßnahmenliste, die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Deadlines für die operative Ebene beschreibt.

Transparenz und Berichterstattung

Unsere Stakeholder informieren wir mit dem jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsbericht. Zudem ist Nachhaltigkeit ein fester Bestandteil unseres Geschäftsberichts.

Regelmäßig informieren wir unsere Mitarbeiter zu Nachhaltigkeitsthemen über Beiträge im konzernweiten Intranet oder in der Mitarbeiterzeitschrift. Wir wollen sie motivieren ihren Beitrag zu leisten, um weitere Fortschritte in der Nachhaltigkeit bei Voith zu ermöglichen.

Standortverantwortlichen und Werkleitern kommt dabei eine besondere Rolle zu. Mit praxisorientiertem Know-how wollen wir sie unterstützen, in ihrem Verantwortungsbereich Ressourcen einzusparen. Zudem soll der Erfahrungsaustausch zwischen den Standorten intensiviert werden, um Best-Practice-Lösungen möglichst schnell im Konzern umsetzen zu können.

Ziele und Zielerreichung

Seite 93 ff

GB 2014

Konzernlagebericht/
Nachhaltigkeit

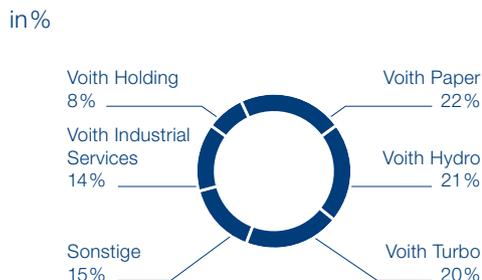
1.3 Stakeholder-Dialog und Materialität

1.3.1 Stakeholdergruppen und -dialogansatz

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

Ende 2013 haben wir erstmals eine umfangreiche Stakeholderbefragung durchgeführt, um die Erwartungen und Anforderungen der Stakeholder an die unternehmerische Verantwortung bei Voith zu identifizieren. 1.048 Teilnehmer aus 43 Ländern beantworteten unsere Fragen vollständig, die wir

Stakeholderbefragung: Zuordnung der Teilnehmer zu den Konzernbereichen



in einer anonymisierten Online-Befragung in fünf Sprachen auf der Voith-Homepage stellten.

Dabei ließen sich die Teilnehmer weitgehend gleichmäßig unseren Konzernbereichen zuordnen, so dass die Umfrage ein ausgewogenes Bild unseres Stakeholderuniversums widerspiegelt.

Teilnehmer nach Regionen

Absolutwerte



* Afrika, Naher/Mittlerer Osten, Australien/Neuseeland, keine Angabe

1.3.2 Materialität – das Wesentliche im Fokus

Die Ergebnisse der Stakeholderbefragung lieferten uns die Grundlage für eine detaillierte Materialitätsanalyse. Diese diente dazu, unser Nachhaltigkeitsmanagement und die Berichterstattung neu zu justieren und auf die wesentlichen Aspekte zu fokussieren. Zunächst wurden die relevanten Themen identifiziert. Neben den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) und externen Benchmarks hatten wir dabei insbesondere die Ziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Blick. Nach der Priorisierung der einzelnen Themen auf Basis der Stakeholderbefragung wurde in sogenannten Wesentlichkeitsworkshops die Materialität der jeweiligen Themen festgelegt. Das Ergebnis dieser Analyse wurde der Konzerngeschäftsführung präsentiert.

Zum besseren Verständnis der Ergebnisse haben wir die einzelnen Themen nach Handlungsfeldern bzw. Kapiteln geordnet und in Form einer Matrix dargestellt. Die aus der Materialitätsanalyse abgeleiteten wesentlichen Themen sind den einzelnen Handlungsfeldern bzw. Kapiteln zugeordnet.

In der Detailbetrachtung zeigt sich, dass das Handlungsfeld Produktverantwortung sowohl bei internen Stakeholdern als auch bei externen Stakeholdern die höchste Bedeutung erhält. Das Handlungsfeld Gesellschaft wird dagegen eher als nachrangig eingestuft. Die anderen Handlungsfelder liegen in ihrer Bedeutung zwischen diesen beiden Polen. Dabei werden Umweltthemen von den

externen Befragten höher eingeschätzt als Mitarbeiterthemen. Bei den internen Stakeholdern ist die Präferenz zwischen den beiden Themenfeldern genau umgekehrt.

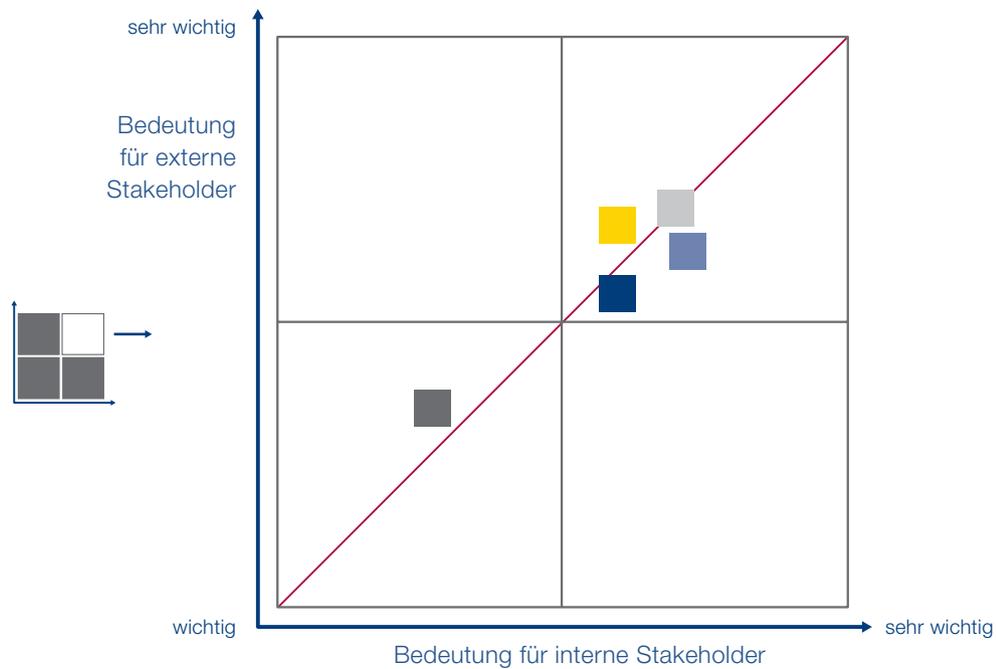
Grundsätzlich schätzen externe Stakeholder den Beitrag von Voith in Sachen Nachhaltigkeit kritischer ein als interne Stakeholder. Besonders interessiert und kritisch zeigten sich die befragten Studenten – für Voith ein wichtiges Signal, den Dialog mit Hochschulen weiter auszubauen.

Aus den ergänzenden Kommentaren der Stakeholder wurde deutlich, dass für die Teilnehmer aus Europa die Voith-Werte sowie Transparenz und Zukunftsfähigkeit wichtig sind. Die Befragten in Asien hoben dagegen das Thema Innovation und die Anpassung der Produkte an den asiatischen Markt besonders hervor.

Ausblick Stakeholder-Dialog

In den kommenden Jahren werden wir unseren Stakeholder-Dialog systematisch fortsetzen und insbesondere in Richtung Hochschulen erweitern. Die neu etablierte Stakeholderbefragung werden wir im zweijährigen Turnus fortführen. Die nächste Befragung wird den Fokus auf das Handlungsfeld Produktverantwortung legen und soll auch als Grundlage für eine Überarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie dienen, die wir parallel zu unserer Unternehmensstrategie weiterentwickeln werden.

Materialitätsanalyse



■ Verantwortung für die Lieferkette und Produkte

- Qualität der Produkte und Dienstleistungen
- Gewährleistung höchster Produktsicherheit
- Dialog und Kooperation mit Kunden
- Energieeffizienz der Produkte
- Langlebigkeit der Produkte
- Technologieexpertise/Innovation
- Minimierung der Umweltauswirkungen von Produkten
- Nachhaltige Lieferkette

■ Verantwortung für die Umwelt

- Reduktion von Emissionen/Schadstoffen/Abfall in der Produktion
- Energieeffizienz in der Produktion
- Wassereffizienz in der Produktion
- Materialeffizienz in der Produktion

■ Verantwortung für die Mitarbeiter

- Personalentwicklung/Aus- und Weiterbildung
- Arbeitssicherheit
- Vielfalt und Chancengleichheit (Diversity)

■ Nachhaltige Unternehmensführung

- Langfristiges, vertrauensvolles Lieferantenverhältnis
- Langfristige wirtschaftliche Stabilität
- Integration von Nachhaltigkeit in die Konzernstrategie
- Dialog mit Stakeholdern des Unternehmens
- Verantwortungsvolle Investitions-, Betriebs- und Geschäftspraktiken
- Mechanismen zur Korruptionsvermeidung und Compliance
- Unternehmensrendite

■ Verantwortung für die Gesellschaft

- Transparente Spenden-/Sponsoringpolitik

Legende

x-Achse: Befragungsergebnisse der Stakeholdergruppe Mitarbeiter (n = 316)

y-Achse: Bewertungen aller anderen Stakeholdergruppen (n = 732)

1.4 Werte und Compliance

1.4.1 Unsere Werte – unser Selbstverständnis

Vertrauen ist die Maxime unseres Handelns. Dies spiegelt sich auch in unseren Werten: Professionalität, Respekt gegenüber dem Einzelnen, Kollegialität, Offenheit, Zuverlässigkeit und Integrität. Unser Claim „Voith – Engineered Reliability“ bringt unser Selbstverständnis auf den Punkt: Voith bietet zuverlässige und hochwertige Technologien an und handelt fair, offen und verlässlich gegenüber seinen Mitarbeitern, Partnern und Kunden. Mitarbeiter, die unseren Leistungsanspruch erfüllen, sollen nach Möglichkeit langfristig an Voith gebunden werden.

Partnerschaften mit unseren Geschäftspartnern, Kunden und Lieferanten reichen häufig über Generationen hinweg. Unsere Werte bilden die Basis für Voith als Marke und sind Kern unserer Corporate Identity. Unsere Werte und die daraus abgeleiteten Leitlinien stellen sicher, dass weltweit jeder Mitarbeiter bei Voith nach denselben Geschäftsprinzipien agiert und dieselbe Philosophie lebt. So verbinden wir die Tradition eines Unternehmens in Familienbesitz mit der Kultur eines global agierenden Konzerns.

1.4.2 Die Voith-Compliance-Organisation

Aufbau, Fortschritt und Koordination des Compliance-Programms, die Überarbeitung der Compliance-Regeln und die Koordination von Schulungen verantwortet das monatlich tagende Compliance Committee. Dem Gremium gehören die jeweiligen Leiter des Corporate Office (Vorsitz), der Konzern-Rechtsabteilung, des Konzern-Personalmanagements und der Konzern-Revision an. Die Vorsitzende des Compliance Committees berichtet direkt an den Vorsitzenden der Geschäftsführung der Voith GmbH. Die kaufmännischen Geschäftsführer (CFOs) der Konzernbereiche und der einzelnen Konzerngesellschaften sind als Compliance-Beauftragte in ihren Einheiten tätig und dort für die Umsetzung der Voith-Compliance-Organisation verantwortlich. Dies entspricht auch der sonstigen Organisation des Voith-Risikomanagements. Die

Compliance-Beauftragten sind in den einzelnen Konzernbereichen für die Umsetzung des Verhaltenskodex verantwortlich und stehen außerdem als konzernweite Ansprechpartner zur Verfügung.

Konzernweites Meldesystem für Hinweise und Beschwerden

Über allem steht der Grundsatz, dass jeder Mitarbeiter für Compliance verantwortlich ist und sein Handeln nach geltendem Recht und den Voith-internen Regeln ausrichtet. Jeder Voith-Mitarbeiter kann Hinweise zu Verstößen gegen den Voith-Verhaltenskodex entweder persönlich über den direkten Vorgesetzten, die Compliance-Beauftragten der Konzernbereiche oder elektronisch via Helpdesk oder E-Mail melden. Über ein konzernweites Hinweisgebersystem gehen wir auch anonym eingereichten Beschwerden nach. Anzahl und Art der Verstöße werden dabei zentral erfasst. Dieses Hinweisgebersystem ist auch für Externe jederzeit zugänglich und steht damit auch Geschäftspartnern oder Lieferanten offen. Dabei können Beschwerden jeder Art und zu allen Themenbereichen gemeldet werden. Um eine höchstmögliche Vertraulichkeit zu gewährleisten, werden Zahl und Art der Beschwerden bei Voith nicht extern kommuniziert.

Unser Compliance-System wurde durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft auf seine Konzeption, Implementierung und Wirksamkeit überprüft und gemäß dem Standard IDW PS 980 zertifiziert. Im Rahmen dieser Zertifizierung erhielten wir verschiedene Empfehlungen zur weiteren Optimierung des Systems. Diese setzen wir derzeit um. Zudem prüft unsere interne Revision die Einhaltung aller Compliance-Bestimmungen mit einem risikobezogenen, routinemäßigen Ansatz in jährlich ca. 30 Stichproben.

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

Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Verstößen gegen das Kartellrecht waren im Berichtszeitraum nicht anhängig.

Bei unseren Geschäftspartnern stellen wir die Compliance mit unseren Regeln durch eine Selbstauskunft der Lieferanten bzw. ihrer Vertreter und Berater sicher. Wir achten dabei insbesondere auf eine strikte Einhaltung der Exportkontrolle.

Mitarbeiter in Compliance geschult

Alle Mitarbeiter von Voith sind verpflichtet, ihr Wissen zu Compliance über E-Learning-Programme regelmäßig zu aktualisieren. Rund 95% unserer Mitarbeiter mit Computerarbeitsplatz haben das Programm zu Anti-Korruption und Kartellrecht absolviert, zu den Themen Führung und Mitarbeiter wurden etwa 93% per E-Learning geschult. Mitarbeiter ohne Computerarbeitsplatz werden durch ihre Vorgesetzten unterwiesen und auf den aktuellen Stand gebracht.

Im Berichtsjahr wurden auch Präsenzs Schulungen durchgeführt. An den 30 Veranstaltungen nahmen 631 Mitarbeiter teil – schwerpunktmäßig Führungskräfte sowie Mitarbeiter aus den Bereichen Vertrieb und Einkauf. Für die Compliance-Beauftragten der Konzernbereiche wurden eigene,

besonders detaillierte Schulungen angeboten. Im Rahmen der IDW PS-980-Zertifizierung unseres Compliance-Systems wurden diese Schulungen positiv und ohne Beanstandungen bewertet.

Vorgehen gegen Korruption

Konsequentes Vorgehen gegen Korruption ist für Voith essentiell. Jeder Compliance-Beauftragte erstellt für seinen Bereich eine Risiko-Kontroll-Matrix, in der auch mögliche Korruptionsrisiken enthalten sind. Mit diesem strukturierten Prozess sind alle Standorte weltweit abgedeckt. Die Ergebnisse aller Bereiche werden aggregiert und bilden u.a. die Grundlage für interne Compliance-Prüfungen.

Vertraulicher Umgang mit Informationen

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



Teilnehmer des Abschlussworkshops im Fernstudium MBA Sustainability Management der Leuphana Universität Lüneburg bei Voith

1.4.3 Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter

Bereits im Jahr 1927 bekannte sich Voith zu den folgenden Geschäftsgrundsätzen: „Im Geschäftsverkehr gelten Moral, Anständigkeit und Ehrlichkeit. Ein unfaires Verhalten des Vertragsgegners oder der Konkurrenz gibt uns nicht das Recht, von diesem Geschäftsprinzip abzuweichen.“

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

Investitionsentscheidungen werden im Rahmen der Due-Diligence-Prüfung alle Aspekte unseres Verhaltenskodex geprüft. Dies schließt insbesondere auch mögliche Menschenrechtsverletzungen mit ein.

Die wichtigsten Inhalte des Voith-Verhaltenskodex:

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

Verhaltenskodex

<http://voith.com/de/coc-german.pdf>

Wissenschaft trifft Praxis

Fünf arbeitsintensive Tage verbrachten 27 Studenten der Leuphana Universität Lüneburg im November bei Voith in Heidenheim. Sie waren Teilnehmer des Abschlussworkshops im Fernstudiengang MBA Sustainability Management – dem weltweit ersten MBA-Studium für Nachhaltigkeitsmanagement und Corporate Social Responsibility.

Als Praxispartner des Centre for Sustainability Management (CSM) der Leuphana war Voith Gastgeber und Studienobjekt zugleich. Gemeinsam mit Experten aus den unterschiedlichsten Fachbereichen von Voith bearbeiteten die Studenten während des Workshops in Kleingruppen aktuelle Nachhaltigkeitsfragen. Ansatzpunkte für neue Strategien wurden ebenso aufgezeigt wie mögliche Wettbewerbsvorteile, die sich durch ein strategisches

Management der Wertschöpfungskette ergeben. Vor allem aber stand die Verknüpfung von strategischem Management und operativer Umsetzung im Fokus. So sollten die Ergebnisse möglichst genau auf die Rahmenbedingungen bei Voith maßgeschneidert werden. Dabei standen die angehenden Nachhaltigkeitsexperten vor fünf konkreten Aufgabestellungen, die als Studienabschlussarbeit möglichst praxisnah zu bearbeiten waren.



Wir haben uns zum Ziel gesetzt, den ökologischen Fußabdruck von Voith kontinuierlich zu verbessern – und mit unserer Technologie helfen wir auch unseren Kunden dabei, Ressourcen zu schonen und umweltfreundlich zu produzieren. Das gilt besonders für die stark wachsenden Volkswirtschaften Asiens, allen voran China. Die erste Voith Turbine ging dort bereits im Jahr 1903 in Betrieb, seit mehr als zwanzig Jahren produzieren wir schon vor Ort, unter anderem in der Voith Paper City in Kunshan. An allen unseren Standorten legen wir großen Wert auf Energieeffizienz, Umweltschutz und Nachhaltigkeit – und werden immer wieder durch Auszeichnungen in unserem Handeln bestätigt.

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

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

Im Zuge der konsequenten Weiterentwicklung von Voith zu einem nachhaltigen Unternehmen haben wir im Bereich Umwelt drei Themenschwerpunkte definiert:

- **Eco Standards** unterstützt die Geschäftsbereiche und Standorte strategisch und operativ bei der Einhaltung und Umsetzung umweltrechtlicher Vorschriften und des Betrieblichen Umweltschutzes.
- **Ecological Business Management (EBM)** verbessert die Energie- und Ressourceneffizienz an unseren Produktions- und Dienstleistungsstandorten. Wirtschaftlichkeit steht dabei immer im Fokus. Diese Aktivitäten bezeichnen wir als Ressourcenmanagement.
- **Eco Technologies** fördert die Analyse und Bewertung der Produkte und Dienstleistungen von Voith unter den Aspekten der Energie- und Ressourceneffizienz, und entwickelt die Ansätze und Methoden des EBM weiter.

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

Zum Ende des Berichtszeitraums liegen wir lediglich beim spezifischen Frischwasserverbrauch mit unseren bisher verwirklichten Einsparungen im Zielkorridor und erreichten bisher eine Verringerung von 6,9% im Vergleich mit dem Basisjahr.

Den spezifischen Energieverbrauch konnten wir wegen des insgesamt geringeren Geschäftsvolumens im Vergleich zum Basisjahr nur um 0,1% verringern. Bei der Abfallmenge mussten wir sogar einen Anstieg des spezifischen Volumens um 2,9% gegenüber dem Basisjahr verzeichnen.

Allerdings konnten wir im Geschäftsjahr 2013/14 eine Vielzahl neuer Maßnahmen identifizieren und das damit verbundene Einsparpotenzial deutlich steigern. Im laufenden Geschäftsjahr arbeiten wir daran, die Maßnahmenpipeline schnellstmöglich weiter aufzufüllen und die bereits definierten Maßnahmen noch konsequenter umzusetzen, um die gesteckten Ziele zu erreichen.

Verantwortlichkeiten und Berichtswege

Die Abteilung „Corporate Environment“ ist konzernweit für alle Aktivitäten im Umweltbereich zuständig. Sie ist der Zentralfunktion „Corporate Sustainability“ zugeordnet, die an den Vorsitzenden der Konzerngeschäftsführung berichtet.

Die Umweltorganisationen innerhalb der Konzernbereiche unterstützen unsere Standorte bei der Umsetzung umweltrelevanter Aufgaben und Maßnahmen. Sie sind der Geschäftsführung des jeweiligen Konzernbereichs nachgeordnet.

Standards für unser Handeln

Konzernweit relevante Informationen zu Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz erfassen wir über unsere Reportingtools. Sie dienen uns auch zur Überprüfung von Kennzahlen und zur Verfolgung unserer Ziele für nachhaltiges Handeln. Dabei orientieren wir uns an den Standards ISO 14001 und OHSAS 18001.

In der gesamten Voith-Unternehmensgruppe gelten seit 2003 verbindliche Umweltstandards für alle Wertschöpfungsebenen. Diese wurden 2012 aktualisiert und geben als Konzernrichtlinie „Umwelt“ den Rahmen für umweltbewusstes Handeln bei Voith vor. In der Leitlinie sind auch unsere sieben Umweltsätze verankert.

Managementansatz Produkt- verantwortung

Kapitel 3.1

Umweltsätze

[http://voith.com/
de/konzern/
nachhaltigkeit/
umwelt-607.html](http://voith.com/de/konzern/nachhaltigkeit/umwelt-607.html)

Gesetzlicher Rahmen

Als weltweit agierender Technologiekonzern unterliegt Voith im Bereich Umwelt einer Vielzahl von nationalen, regionalen oder branchenspezifischen Gesetzen, Vorschriften und Richtlinien. Die Einhaltung dieser Regeln ist für uns selbstverständlich und wird unter anderem über unser Eco-Compliance-Konzept sichergestellt.

Umweltbeauftragte an jedem Standort

Die Konzernrichtlinie „Umwelt“ verpflichtet jeden Standort, einen Umweltbeauftragten zu bestellen. Zu seinen Aufgaben und Themen zählen beispielsweise der Immissions- und Gewässerschutz, der Umgang mit Abfall, Gefahrstoffen und Gefahrgut sowie die Vermeidung von Vorfällen mit ökologischen Auswirkungen. Zudem berät der Umweltbeauftragte die Standortleitung bei

Neu- und Umbauten oder Genehmigungsverfahren und führt regelmäßig Betriebsbegehungen und Audits durch.

Auszeichnungen

Das Umweltengagement von Voith wurde im Geschäftsjahr 2013/14 mehrfach ausgezeichnet, unter anderem mit dem 2. Platz in der Kategorie „Gesamtkonzept“ beim Energy Masters Award 2014. Ausgezeichnet wurde dabei der Neubau des Voith Paper Gebäudes in Kunshan, China.

Den DEKRA Award 2014 in der Kategorie „Umwelt“ erhielt Voith für das weltweit einheitliche Gefahrstoffmanagement im Konzern und den consequenten Weg des Unternehmens zu schadstofffreien Produkten.

DEKRA Award

Kapitel 2.2.2

2.2 Eco Standards – Umweltschutz im Fokus

2.2.1 Managementansatz

Betrieblicher Umweltschutz

Der Betriebliche Umweltschutz hat das Ziel, alle vom Betrieb ausgehenden umweltschädigenden Auswirkungen zu minimieren. Der Schwerpunkt der Aktivitäten liegt dabei auf der strategischen und operativen Steuerung, um die Umsetzung und Einhaltung umweltrechtlicher Vorschriften sicherzustellen. Dazu zählen insbesondere auch die Bewertung und interne Kommunikation möglicher Umweltrisiken in Bezug auf deren Eintrittswahrscheinlichkeiten und Schadenshöhe.

Die Koordination und Standardisierung des Betrieblichen Umweltschutzes erfolgt im Eco Standard Team, dem neben der zentralen Umweltabteilung Mitglieder aller Konzernbereiche und Regionen angehören. Neben standortbezogenen Fragestellungen werden hier auch Fragen zu Gefahrstoffmanagement (z.B. REACH), Schulungen und Trainings sowie Managementsystemen abgestimmt.

Eco Compliance

Das Voith Eco-Compliance-Konzept wurde bis Ende des Geschäftsjahres 2013/14 an weltweit 39 Standorten (entspricht 56% des Umsatzes) über Schulungen und Vor-Ort-Support etabliert. Bis zum Ende des Geschäftsjahres 2015/16 wollen wir alle Standorte in das System eingebunden haben.

Reportingsystem für Umweltvorfälle

Über ein konzernweites Berichtswesen erfassen wir monatlich alle Umweltvorfälle nach standardisierten Kriterien und werten sie zentral aus. Die Ergebnisse der Analyse (Kennzahlen, Beispiele etc.) werden quartalsweise an die Konzerngeschäftsführung berichtet.

Der Meldeprozess für Vorfälle mit ökologischen Auswirkungen ist durch die Konzernrichtlinie „Umwelt“ geregelt. Die Meldungen laufen in der Abteilung „Corporate Environment“ zusammen

und werden dort zusätzlich zur lokalen Analyse ausgewertet. Im Berichtszeitraum wurden keine der Öffentlichkeit berichtspflichtigen Vorfälle registriert.

Die Meldung von Beschwerden ist zentral über die Unternehmenswebsite möglich, vor Ort an den Standorten steht zudem der jeweilige Umweltbeauftragte als Ansprechpartner zur Verfügung.

Ansprechpartner

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

Umgang mit Beschwerden in Bezug auf Umweltaspekte

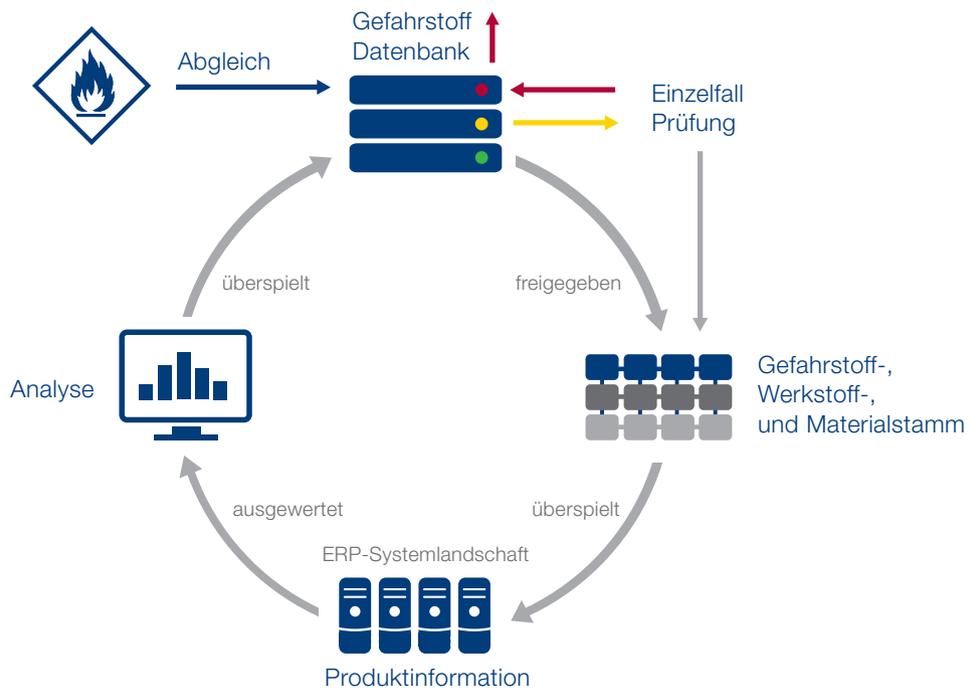
Jeder hat die Möglichkeit, Missstände oder Beschwerden in Bezug auf Umweltaspekte an Voith zu adressieren. Dieser Grundsatz gilt für unsere Mitarbeiter ebenso wie für Lieferanten, Anwohner oder andere Stakeholder unseres Unternehmens. Eine Möglichkeit, die in der Praxis auch genutzt wird: Im Berichtszeitraum wurden zwei Vorfälle gemeldet, die beide den Aspekt Lärm betrafen. Beide wurden bearbeitet, die entsprechenden Probleme sind gelöst.

Der detaillierte Prozess für den Beschwerdefall sowie die entsprechenden Eskalationswege sind in der Konzernrichtlinie „Umwelt“ und dem zugehörigen Anhang „Umweltvorfälle“ beschrieben. Die Beschwerden werden je nach Schweregrad in der disziplinarischen und fachlichen Linie kommuniziert.

2.2.2 Gefahrstoffmanagement

Zu den bei Voith anfallenden Gefahrstoffen zählen insbesondere Beschichtungsstoffe wie Farben, Lacke, Verdünner und Lösungsmittel, Kleber,

Gefahrstoffmanagement



Harze und Härter, Schmierstoffe, Reinigungsmittel und Industriechemikalien.

Durch einen zentralen Prozess zur Gefahrstofffreigabe gestalten wir den Umgang mit diesen Stoffen so sicher wie möglich. Wir verfolgen damit das Ziel, Anforderungen von Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Compliance gerecht zu werden und zudem einen möglichst hohen Grad an Standardisierung zu erreichen. Durch eine Reduzierung der Vielfalt an Stoffen sollen Gefährdungspotenzial und Kosten gleichermaßen positiv beeinflusst werden.

Wo immer möglich, versuchen wir, besonders kritische Stoffe zu eliminieren und den Einsatz risikoarmer Ersatzstoffe sowie die Vereinheitlichung der Sicherheitsstandards im Unternehmen zu fördern.

Die im Geschäftsjahr 2011/12 begonnene Implementierung des konzernweiten Gefahrstoff-Managementprozesses haben wir im Berichtsjahr wie geplant abgeschlossen. Somit verfügt Voith nun über einen weltweiten zentralen Freigabeprozess für gefährliche Stoffe. Basis ist eine zentrale Gefahrstoffdatenbank mit einer weltweit einheitlichen Bewertung der Umwelt-, Arbeitssicherheits- und Gesundheitsrisiken von Werk-, Arbeits- und Gefahrstoffen. So ist eine zentrale Prüfung der rechtlichen und sonstigen Anforderungen in den jeweils relevanten Rechtsräumen möglich.

Mit dem neuen, modular aufgebauten Prozess können wir schnell und zuverlässig auf neue Rechts- oder Kundenanforderungen reagieren und verringern Compliance-Risiken. Zudem setzen wir durch das strikte Verursacherprinzip Impulse, um

DEKRA Award 2014 für das Voith Gefahrstoffmanagement

Stuttgart, November 2014 – Im Beisein der Baden-Württembergischen Arbeits- und Sozialministerin Katrin Altpeter wurde Voith mit dem DEKRA Award für besondere Leistungen in der Kategorie Umwelt ausgezeichnet.

Die Jury würdigte mit dem Award das innovative Gefahrstoffmanagement von Voith, das dem Unternehmen den Weg zur Herstellung schadstofffreier Produkte ebnet. Herz des Systems ist eine Datenbank, mit deren Hilfe sich gefährliche Stoffe bereits in der Designphase systematisch identifizieren und ausschließen lassen. Der Ansatz geht dabei weit über die europäische Chemikalienverordnung REACH hinaus und umfasst auch Register zahlreicher anderer Staaten.

Über ein Ampelsystem wird den Konstrukteuren signalisiert, wenn ein Stoff giftig oder sein

Einsatz beispielsweise aus rechtlicher Sicht bedenklich ist – so werden Rechtsverstöße automatisch ausgeschlossen, dem Kundenwunsch nach schadstofffreien Produkten wird bereits in der Produktentwicklung Rechnung getragen.

Konsequentes Handeln, das auch die Jury des DEKRA Awards überzeugte. „Die Systematik und weltweite Einhaltung des Prozesses sind beispielhaft und innovativ“, so Prof. Dr. Raimund Klinkner, Vorstandsvorsitzender der Bundesvereinigung Logistik (BVL) in seiner Laudatio.



in erster Linie bereits freigegebene Stoffe aus der Gefahrstoffdatenbank zu verwenden. Durch die angestrebte Standardisierung der eingesetzten Stoffe verringern sich nicht nur Risiken, sondern es entstehen auch Synergien und Einsparpotenziale. Gleichzeitig bietet der neue Prozess die Grundlage für Produktdeklarationen auf Knopfdruck und eine Schadstoffreduktion in Produkten.

Ausblick

Für die Zukunft erwarten wir weitere Verschärfungen im Chemikalien- und Gefahrstoffrecht, weitere Verbote bzw. Restriktionen für bestimmte Stoffe sowie weitere Kennzeichnungspflichten für Schadstoffe in Produkten. Mit unserem innovativen Gefahrstoffmanagement haben wir bereits die Grundlage dafür geschaffen, diesen Herausforderungen zu begegnen.

Für die kommenden zwei Jahre sehen wir die Verpflichtung zur Fortschreibung der Standardisierung, um so die Risikominimierung weiter voranzutreiben. Die Integration der Gefahrstoffdatenbanken aller Produktionsstandorte in die zentrale Gefahrstoffdatenbank ist dabei ein wesentlicher Schritt und daher unser erklärtes Ziel.

2.2.3 Biodiversität

Besondere Sicherheitsvorkehrungen und ein zielgerichtetes Umweltmanagement sorgen bei Voith für den Schutz der Wasserqualität und die Erhaltung der Biodiversität an allen Standorten. Standorte, die an Schutzgebiete angrenzen oder innerhalb von solchen Gebieten liegen, sind nach ISO 14001 zertifiziert.

Biodiversität ist für Voith allerdings ein untergeordnetes Thema. Diese Einschätzung wurde mittels der im Geschäftsjahr 2013/14 durchgeführten Stakeholder-Analyse bestätigt. Über die genannten allgemeinen Ansätze zum Umweltschutz hinaus wurden im Berichtszeitraum keine besonderen Maßnahmen zur Biodiversität initiiert.

2.2.4 Reduktion von Emissionen und Schadstoffen

Produktionsbezogene Luftschadstoffe bei Voith sind in erster Linie flüchtige organische Verbindungen (Volatile Organic Compounds, VOC) und Staub. Sie fallen direkt in unseren Herstellungsprozessen an. Bei der Erfassung und Berechnung orientieren wir uns an den Vorschriften der jeweiligen Länder und den dazugehörigen Erfassungsvorgaben, wie z.B. der EU-VOC-Richtlinie innerhalb der Europäischen Union.

VOCs ohne Methan (NM-VOC) stellen mit 101 t im Berichtszeitraum den größten Anteil der produktionsbezogenen Luftschadstoffe. Sie resultieren vor allem aus dem Einsatz von Lacken und Lösungsmitteln. Es folgen Staubemissionen mit 11 t pro Jahr. Diese werden größtenteils durch unsere Gießerei in São Paulo, Brasilien verursacht. Trotz der im Vorjahr installierten Entstaubungsanlage erwarten wir dort produktionsbedingt auch eine weitere Zunahme der Staubemissionen.

Im Berichtszeitraum konnten wir dem Ausstoß an Schadstoffemissionen durch eine Reihe von Maßnahmen entgegenwirken, zum Beispiel:

- Um die Emissionen von NM-VOC zu reduzieren, wurde der Einsatz von Butanon verringert. Dieser Stoff wird als Lösungsmittel für verschiedene Kunststoffe, Harze und Lacke verwendet. Zudem wird er zur Entfettung von Metalloberflächen genutzt.
- Zusätzlich wurden am österreichischen Standort Wimpassing Anlagen zur Walzenbeschichtung mit Polyurethan gekapselt und die Luftabsaugung mit Filtersystemen versehen.

2.2.5 Lärmemissionen

Wir versuchen die Lärmbelastung an unseren Standorten so gering wie möglich zu halten und gehen entsprechenden Hinweisen oder Beschwerden konsequent nach. Im Berichtszeitraum wurden zwei Lärmbeschwerden gemeldet und bearbeitet.

Am Standort Heidenheim beschwerte sich ein Anwohner über übermäßigen Lärm in den frühen Morgenstunden, der vom Voith-Werksgelände ausgegangen sein könnte. Die Ursachen waren trotz intensiver Recherche bei Voith und auch in den angrenzenden Industriebetrieben nicht mehr

zu ermitteln. Am Standort Garching beschwerte sich ein Anwohner über die Schallausbreitung der Kühlventilatoren neben dem Produktionsgebäude. Eine Lärmmessung ergab, dass die Lärmwerte unterhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Werte liegen.

2.3 Ecological Business Management – Ressourcen verantwortungsvoll nutzen

2.3.1 Managementansatz Ressourcen

Bei der Erfassung und Steuerung der bei Voith genutzten Rohstoffe konzentrieren wir uns auf die Bereiche Energie, Abfall und Frischwasser. Wir ermitteln Einsparpotenzial und setzen Maßnahmen für den effizienten Einsatz von Ressourcen um.

In einem Technologieunternehmen wie Voith fällt ein Großteil des Energieverbrauchs und der Treibhausgasemissionen in der Produktion an, ein deutlich kleinerer Teil entsteht an den Dienstleistungsstandorten. Unser Ecological Business Management (EBM) ist daher darauf spezialisiert, ökologisch-ökonomische Verbesserungspotenziale in den Produktionsprozessen zu identifizieren. Dazu führen wir auf Prozess-, Anlagen- und Komponentenebene Analysen durch, um Kosteneffizienzpotenziale nutzbar zu machen. Mit Hot-Spot-Analysen arbeiten wir zudem an standortübergreifenden Themenschwerpunkten, wie z.B. dem Energieverbrauch eines Prozessschritts. Um eine möglichst hohe Wirkung zu erzielen, konzentrieren wir uns in den einzelnen Regionen und an den Standorten auf die jeweils größten Treiber für den Verbrauch. So ist es uns im Berichtsjahr gelungen, nicht nur zahlreiche neue Maßnahmen zu definieren, sondern auch das identifizierte Einsparpotenzial deutlich zu steigern.

Bei allen unseren EBM-Maßnahmen überprüfen wir unsere Zielerreichung durch ein integriertes Monitoring von Kennzahlen und Maßnahmenentwicklung. Im Rahmen der quartalsweisen Berichterstattung ist auch die Konzerngeschäftsführung in diesen Prozess einbezogen.

Unternehmensweite Datenerfassung

Die Voith-Standorte erfassen monatlich die Daten für Energie sowie quartalsweise für Abfall und Frischwasser in der Nachhaltigkeitsdatenbank. In der Unternehmenszentrale werden die Angaben validiert und an die Konzerngeschäftsführung berichtet. Dieses Reporting umfasst neben Daten und Kennzahlen auch die Auflistung der jeweiligen Maßnahmen zur Ressourceneinsparung sowie den Stand ihrer Umsetzung. Bevor eine Maßnahme abgeschlossen werden kann, muss am entsprechenden Standort die Wirksamkeit überprüft und das Ergebnis in der Datenbank hinterlegt werden. Dieses Reporting-Verfahren wurde im Frühsommer 2014 durch die Voith-Konzernrevision überprüft und validiert.

Hot-Spot-Analysen erschließen weiteres Potenzial

Um weitere Optimierungspotenziale für Voith zu erschließen, führten wir im Berichtszeitraum

Ausgezeichnete Energieeffizienz – das neue Gebäude von Voith in Kunshan

In der Region Kunshan, nahe Shanghai, produzieren alle Voith Geschäftsfelder auf einem gemeinsamen Areal. Bei der Erweiterung des bestehenden Produktionsgebäudes setzt Voith einmal mehr Maßstäbe in Sachen Nachhaltigkeit.

Mit dem Projekt entstanden zusätzliche 16.000 m² Produktionsfläche. Von Beginn an waren die Experten der zentralen Umweltschutzabteilung in die Planungen eingebunden. Bereits in der Baudurchführung zeigte sich der ökologisch-ökonomische Leitgedanke, mehr als 98% der Bauabfälle wurden recycelt. Das fertige Gebäude überzeugt vor allem durch besonders geringe CO₂-Emissionen. Angefangen vom Verkehrskonzept für die Anfahrt der Arbeiter, über die Energieversorgung durch Blockheizkraftwerke bis hin zu CO₂-optimierten Pumpen, Lüftern und Wärmetauschern.

Allein bei Heizung, Kühlung und Beleuchtung werden rund 600.000 kWh Strom gegenüber herkömmlichen Anlagen eingespart. Ein spezielles Beleuchtungssystem sorgt zudem dafür, dass deutlich weniger Strom für Licht verbraucht wird. Hier beträgt die Einsparung rund 2 Millionen kWh pro Jahr. Der Clou: Großzügige Dachfensterstreifen erlauben für fast 90% aller regelmäßig besetzten Arbeitsplätze eine Tageslichtbeleuchtung. Bei Nacht oder wenig Tageslicht springt eine von Voith konzipierte LED-Installation ein: 480 Lampen mit 1.920 LED-Röhren auf einer Fläche von 15.000 m². Dabei zeigt Voith einmal mehr,

dass ökologisches Handeln auch ökonomisches Handeln ist. Das gesamte Energiekonzept der Erweiterung spart etwa 7.800 t CO_{2e}* pro Jahr bzw. etwa 2,3 Mio. € im Vergleich zu einem konventionellen Design.

Neben der Energieeffizienz zeichnet sich das Projekt in Kunshan auch durch eine hohe Wassereffizienz aus. Eine intensive Nutzung von Brauch- und Regenwasser sowie wassersparende Armaturen sorgen außerdem für eine Schonung des Wasserhaushalts in der Region. Selbst bei der Wahl des Rasens wurde auf einen geringen Bewässerungsbedarf geachtet.

Konsequenter Umweltschutz, der auch extern Anerkennung findet: Schon kurz nach seiner Inbetriebnahme wurde das Produktionsgebäude als eines von wenigen Industriebauwerken in China mit einer LEED-Gold-Zertifizierung ausgezeichnet (Leadership in Energy and Environmental Design). Für das Gesamtkonzept erreichte Voith zudem einen zweiten Platz beim Energy Masters Award 2014, mit dem vorbildliche und richtungsweisende Projekte im Bereich industrieller Energieeffizienz gewürdigt werden.



*CO_{2e} entspricht Kohlenstoffdioxid Äquivalent.

mehrere Hot-Spot-Analysen durch. Dabei behandelten wir sowohl standortspezifische wie auch standortübergreifende Themenfelder. Die Ergebnisse dieser Analysen werden im Folgenden in den jeweiligen Berichtskapiteln erläutert.

Ausblick

Im Berichtsjahr haben wir das identifizierte Einsparpotenzial deutlich erhöht, die Maßnahmenpipeline ist inzwischen gut gefüllt. In den kommenden Monaten gilt es, insbesondere in den Bereichen Energie und Material/Abfall so schnell wie möglich zusätzliche Einsparpotenziale über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg zu erschließen und die identifizierten Maßnahmen auch konsequent umzusetzen.

Über gezielte Kommunikationsmaßnahmen wollen wir Standortleitungen und Mitarbeiter in den Gesellschaften noch stärker sensibilisieren und motivieren, an der Identifizierung von Einsparpotenzialen und Maßnahmen mitzuwirken. Einen ersten Schritt hierzu haben wir mit einer breit angelegten Plakatkampagne unternommen, die Mitarbeiter an allen Voith-Standorten weltweit erreichte.

Um noch mehr Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter anzuregen, erarbeiten wir derzeit eine entsprechende Kommunikationskampagne. So soll im Jahr 2015 unter anderem ein Wettbewerb die Mitarbeiter motivieren, ökonomisch-ökologische Verbesserungsvorschläge einzureichen, an deren Erfolg sie auch beteiligt werden.

2.3.2 Energieeffizienz und CO₂-Emissionen

Insgesamt verbrauchte Voith im Geschäftsjahr 2013/14 aufgrund der Geschäftslage mit 563.591 MWh etwa 6,6% weniger Energie als im Vorjahr (603.419 MWh). Dies entspricht unverändert etwa 105 MWh pro Million Euro Umsatz. Damit sind wir unserem Ziel, den spezifischen

Energiebedarf um 20% bis zum Geschäftsjahr 2017/18 zu verringern, im Berichtszeitraum nicht näher gekommen. Obwohl sich der Umsetzungsgrad der identifizierten Maßnahmen zur Energieeinsparung deutlich erhöhte, ist es uns nicht gelungen, den gleichzeitigen Umsatzrückgang zu kompensieren. Insbesondere die aufgezeigten Maßnahmen zur Absenkung von Standby-Verlusten bieten noch weiteres Potenzial. Auch das Insourcing bisher ausgelagerter Halbzeugfertigung wirkte unseren Bemühungen entgegen.

15,8% der bei Voith verbrauchten Energie stammten aus erneuerbaren, 84,2% aus nicht erneuerbaren Quellen. In die Berechnung wurden alle Energieträger des produktionsbezogenen Energieverbrauchs einbezogen.

Neben der Heiz- und Kühlenergie mit 33% ist die Produktion von Papiermaschinenbespannungen der wesentliche Treiber des produktionsbedingten Energieverbrauchs bei Voith. Auf sie entfallen etwa 24% des weltweiten Verbrauchs. Neben den Webprozessen ist das thermische Fixieren (Heat Setting) besonders energieintensiv, insbesondere bei der Pressfilzproduktion. 6% des produktionsbedingten Energieverbrauchs bei Voith fallen in der Gießerei in São Paulo, Brasilien an; etwa 5% der eingesetzten Energie wird durch den Betrieb von Werkzeugmaschinen verbraucht.

Die Anteile an direkter (34%) und indirekter (66%) Energie sind im Berichtszeitraum ebenfalls nahezu unverändert geblieben.

Erdgas bleibt weiter der wichtigste Energieträger für unseren direkten produktionsbezogenen Energieverbrauch. Es folgen LPG, Diesel und Heizöl. Erdgas, LPG und Heizöl nutzen wir als Heizbrennstoff und für wärmeintensive thermische Prozesse. Diesel wird für den Betrieb von

Produktionsbezogene Energie

Seite 70 f

Notstromaggregaten und die Dampferzeugung an den Standorten Karawanga, Indonesien und Kunshan, China sowie für thermische Prozesse in São Paulo, Brasilien benötigt.

Im Berichtszeitraum wurden bei Voith insgesamt 301.020 MWh Strom verbraucht. Die von externen Anbietern bezogenen Energieträger in unserem Strommix setzten sich nahezu unverändert zu 71,3% aus nicht erneuerbaren und zu 28,7% aus erneuerbaren Ressourcen zusammen.

Mit den im Geschäftsjahr 2013/14 identifizierten Maßnahmen konnten wir uns ein zusätzliches Energieeinsparpotenzial von 37 GWh erschließen. Seit dem Basisjahr 2011/12 sind damit insgesamt Maßnahmen zur Einsparung von 55 GWh in Planung, das entspricht einem Drittel der zur Zielerreichung im Geschäftsjahr 2017/18 voraussichtlich notwendigen Einsparmenge. Einsparungen von 25 GWh konnten wir daraus bereits realisieren.

Durch die Optimierung von Produktionsverfahren und das umweltbewusste Verhalten unserer Mitarbeiter konnten wir im Vorjahresvergleich 12.459 MWh Energie (Vorjahr: 5.098 MWh) und circa 2.379 t CO_{2e} (Vorjahr: 1.679 t) einsparen.

Zudem haben wir im Berichtszeitraum mit der Zertifizierung energieintensiver Betriebe nach ISO 50001 begonnen, um ein systematisches Energiemanagement und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess der Energieeffizienz in diesen Betrieben zu unterstützen. Die Zertifizierung ist voraussichtlich in der zweiten Jahreshälfte 2015 abgeschlossen.

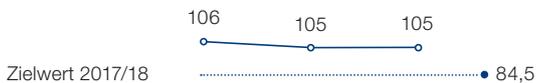
Regionale Verteilung des Energieverbrauchs
Mehr als die Hälfte des weltweiten produktionsbezogenen Energieverbrauchs bei Voith entfällt auf Europa (53%), wo im Berichtszeitraum auch der Großteil der Energieeinsparungen im Konzern erreicht wurde.

Produktionsbezogener Energieverbrauch nach Regionen

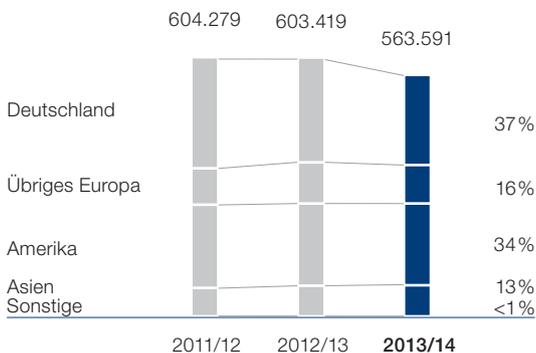
Seite 74 f

Produktionsbezogener Energieverbrauch

Spezifischer Wert in MWh/Mio. € Umsatz

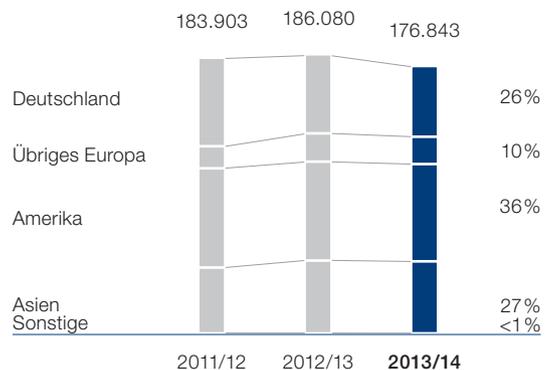


in MWh



Produktionsbezogene Treibhausgasemissionen

in t CO_{2e}



Leichte Anstiege im Energieverbrauch waren dagegen in Asien und Südamerika zu verzeichnen, jeweils begründet durch die Ausweitung der Produktionskapazitäten bei Papiermaschinenbestellungen in Kunshan, China und der gestiegenen Produktionsmenge in der Gießerei São Paulo, Brasilien.

Gesamtemissionen der Voith-Standorte

Die CO_{2e}-Emissionen an unseren Standorten verringerten sich im Geschäftsjahr 2013/14 um 5% auf 176.843 t (Vorjahr: 186.080 t). Der Anteil der direkten CO_{2e}-Emissionen sank von 42.406 t auf 40.409 t und damit um 5%. Dies ist wesentlich durch den Rückgang der Produktion am Standort Heidenheim begründet. Die indirekten CO_{2e}-Emissionen sanken auf 136.434 t (Vorjahr: 143.674 t), das entspricht einer Reduktion um 5%.

In Relation zum Umsatz stiegen die CO_{2e}-Emissionen der Voith-Unternehmensgruppe leicht an. Pro Mio. € Umsatz entstanden im Berichtszeitraum 33 t CO_{2e} (Vorjahr: 32 t CO_{2e} pro Mio. € Umsatz). Aufgrund unterschiedlicher nationaler Strommixe in den Ländern kann Voith die emittierte Menge CO_{2e} nur durch die verbrauchte Energiemenge beeinflussen. Dies ist nicht nur ökologisch, sondern auch ökonomisch sinnvoll. Daher konzentrieren wir uns insbesondere auf den effizienten Einsatz von Energie.

Regionale Entwicklung der CO_{2e}-Emissionen

In der absoluten Betrachtung sanken die CO_{2e}-Emissionen im Geschäftsjahr 2013/14 in allen Voith-Regionen. Der mit 36% größte Teil der weltweiten CO_{2e}-Emissionen von Voith entsteht

weiterhin in Europa, was vor allem auf eine vielfach historische Gebäudestruktur und die Vielzahl an Maschinenbaustandorten zurückzuführen ist.

Vergleichsweise hohe CO_{2e}-Emissionen entstehen auch in Nordamerika (25%) und Asien (27%) – beide Regionen sind durch einen hohen Anteil von Kohlestrom im nationalen Strommix gekennzeichnet. Dagegen hat Südamerika trotz der energieintensiven Gießerei in São Paulo, Brasilien lediglich einen geringen Anteil an der weltweiten CO_{2e}-Emission von Voith (11%). Dies ist vor allem auf den hohen Anteil an Strom aus Wasserkraft in Brasilien zurückzuführen.*

Emissionen aus dem Verkehr

Bei einem internationalen Konzern wie Voith entsteht ein nicht unwesentlicher Anteil an Emissionen durch Güterverkehr sowie Geschäftsreisen.

Durch Geschäftsreisen sind im Berichtszeitraum Treibhausgasemissionen von 46.627 t CO_{2e} (Vorjahr: 47.435 t) entstanden. Davon entfielen 14.100 t CO_{2e} auf die Voith-eigene Fahrzeugflotte (Scope 1). Die Emissionen für alle übrigen Verkehrsmittel (Scope 3) erreichten im Berichtszeitraum 32.527 t CO_{2e}.

Die transportbedingten CO_{2e}-Emissionen – im Wesentlichen verursacht durch externe Logistikdienstleister – gingen im Vergleich zum Vorjahr um 15% zurück und lagen bei 30.408 t (Vorjahr: 35.937 t). Der Rückgang resultiert im Wesentlichen aus einem um 22% geringeren Anteil an CO_{2e}-Emissionen aus Luftfrachttransporten im Vergleich zum Vorjahr.

Energieverbrauch und THG-Emissionen

Seite 70 ff

Gesamtenergieverbrauch/ THG-Emissionen

Seite 72 f

*Die angegebenen Treibhausgasemissionen umfassen direkte (Scope 1) und indirekte energiebezogene (Scope 2) Emissionen. Die von uns verursachten CO_{2e}-Emissionen werden jeweils den Energieträgern entsprechend und auf Basis spezifischer CO_{2e}-Faktoren berechnet. Als Quelle hierfür dient unsere Nachhaltigkeitsdatenbank, die für jeden unserer Energieträger regional- und standortspezifische Werte ausweist. Wo nicht anders verfügbar, werden die spezifischen Emissionswerte des Stromversorgers beziehungsweise des Landes (nationaler Strommix) verwendet.

Voith vermeidet Geschäftsreisen, wo immer es möglich und sinnvoll ist. In stark zunehmendem Maße werden in unserer globalen Organisation Video- und Telefonkonferenzen eingesetzt, um Reiseaufwand zu sparen und kurzfristig Abstimmungen zu ermöglichen. Zudem werden bei jedem Angebot durch unseren Reisebüropartner die anfallenden CO_{2e}-Emissionen automatisch mit ausgewiesen, um Reisenden bei der Wahl ihres Verkehrsmittels Transparenz über die CO_{2e}-Emissionen zu geben.

Materialverbrauch

Seite 74

Gemeinsam mit einer Hochschule haben wir im Berichtszeitraum eine Studie zum Thema „Green Logistics“ durchgeführt, um ökologische Bewertungskriterien bei der Beauftragung von Logistikdienstleistern zu evaluieren. Der erstellte Bewertungskatalog umfasst die Art und die Erneuerungsrate des Verkehrsträgers (z.B. LKW). Daneben wurden die Transparenz und Aussagefähigkeit des Logistikdienstleiters zu geleisteten Fahrten und Tonnenkilometern je Verkehrsträger erhoben, außerdem die entsprechenden CO_{2e}-Emissionen.

Maßnahmen zur Energie- und CO₂-Einsparung

Um noch mehr Energie einzusparen und die CO_{2e}-Emissionen weiter zu verringern, setzten wir im Berichtszeitraum eine Vielzahl von Maßnahmen um. Einige Beispiele:

- Durch die Verringerung von Standby-Verlusten werden an den Standorten Salzgitter (Abschaltroutine Lackieranlage) 216 MWh Energie bzw. 44 t CO_{2e} eingespart. Das Abschalten von Maschinen in Standby-Zeiten spart an den Standorten York und Mississauga jährlich 207 MWh (81 t CO_{2e}).
- Durch die Nutzung von Abwärme reduzierten wir unseren jährlichen Energieverbrauch am Standort Chemnitz um 150 MWh (30 t CO_{2e}). Zusätzliche Einsparungen am Standort Kunshan, China in Höhe von 294 MWh (279 t CO_{2e}) wurden durch die bedarfsgerechte Ventilationssteuerung

der Entstaubungsanlage in der Walzenbeschichtung ermöglicht.

- Durch eine geringere Prozessdauer bzw. einen erhöhten Durchsatz konnte die Energieeffizienz des Heat Setting Prozesses an den Standorten Ipoh (Malaysia) und Waycross (USA) erhöht werden. Die Einsparung in Ipoh beträgt 400 MWh (114 t CO_{2e}), in Waycross liegt sie bei 963 MWh (195 t CO_{2e}).

2.3.3 Materialeinsatz und Abfall

Der Einsatz von Materialien und Rohstoffen wird bei Voith konzernweit gesteuert. Wir arbeiten kontinuierlich daran, Ressourcen an unseren Standorten effizienter einzusetzen und zu recyceln. Im Berichtszeitraum hat Voith rund 131.000 t Material von Lieferanten bezogen, rund 24% weniger als im Vorjahr (173.000 t).

Die zugekauften Materialien setzten sich aus folgenden Fraktionen zusammen: 52% Halbzeuge (Vorjahr: 55%), 33% Rohmaterial (Vorjahr: 32%), 10% Verpackung (Vorjahr: 9%) und 4% Hilfs- und Betriebsstoffe (Vorjahr: 4%). Der Anteil erneuerbarer Materialien lag aufgrund des hohen Anteils an Holzverpackungen bei 10%.

Nahezu alle Fraktionen sind im Vorjahresvergleich rückläufig, nur bei den Halbzeugen war mit knapp 27.000 t ein deutlicherer Rückgang zu verzeichnen. Die Gründe hierfür liegen in einem niedrigeren Auftragsvolumen und dem Insourcing bzw. der Eigenherstellung zuvor zugekaufter Teile.

Im Berichtszeitraum haben wir rund 49% (Vorjahr: 44%) Recyclingmaterialien eingesetzt. Bei Hilfs- und Betriebsstoffen lag der Anteil bei 55% (Vorjahr: 46%), bei Rohmaterialien waren es 45% (Vorjahr: 41%), bei Halbzeugen 46% (Vorjahr: 42%) und bei Verpackung 74% (Vorjahr: 74%).

Abfallmenge

Insgesamt entstanden bei Voith im Berichtszeitraum 49.490 t eigenerzeugter Abfall (Vorjahr: 49.574 t).

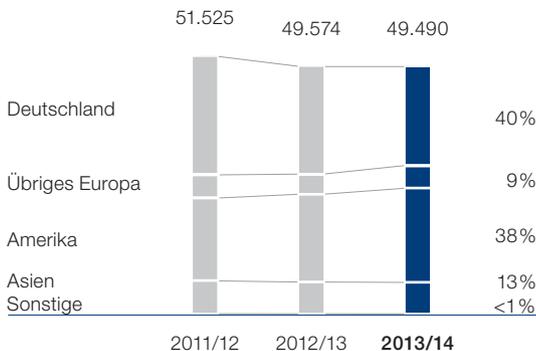
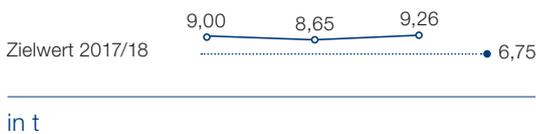
Rund 80% davon zählen zu ungefährlichen, 20% zu gefährlichen Abfällen. Absolut betrachtet entstanden damit 325 t weniger ungefährliche Abfälle als im Vorjahr, während sich die Menge gefährlichen Abfalls um 241 t erhöhte. Diese Erhöhung ist weitestgehend eine Folge steigender Produktion der Gießerei in São Paulo, Brasilien.

Trotz dieses absoluten Rückgangs hat sich die Relation zum Umsatz aufgrund des geringeren Geschäftsvolumens leicht verschlechtert, die spezifische Abfallmenge stieg um 7% auf 9,26 t pro Mio. € Umsatz (Vorjahr: 8,65 t).

Die Abfallentsorgung bei Voith wird durch externe Entsorgungs- und Recyclingunternehmen durchgeführt. Wir selbst transportieren keine Abfälle. Im Berichtszeitraum wurden Voith keine Gesetzesverstöße von Versorgungsdienstleistern in Bezug auf die Beseitigung von Abfall bekannt.

Abfall

Spezifischer Wert in t/Mio. € Umsatz



Regionale Verteilung des Abfalls

Analog zum produktionsbezogenen Energieverbrauch entstehen die größten Abfallmengen mit 49% in Europa, gefolgt von Südamerika mit 31%. Das hohe Abfallaufkommen in Europa ist der großen Anzahl an Maschinenbaustandorten geschuldet, die stark durch Metallverarbeitung geprägt sind. 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 Transportsicherung von Stücken aus Einzelfertigung zurückzuführen.

Gefährliche Abfälle

Die Sammlung der gefährlichen Abfälle ist bei Voith durch interne Vorschriften geregelt. Die Entsorgung übernehmen ausschließlich qualifizierte Entsorgungsfachbetriebe. Voith führt regelmäßige Entsorger-Audits durch, die auch die Besichtigung von Entsorger-Standorten und der zugehörigen Anlagen umfassen, ebenso wie die Sammlung und Dokumentation von Entsorgungsnachweisen.

So stellen wir sicher, dass gefährlicher Abfall stets entsprechend den jeweils gültigen Vorschriften behandelt wird.

Die größte Menge an gefährlichem Abfall bei Voith entsteht in der Gießerei am Standort São Paulo, Brasilien. Hier fielen rund 4.204 t gefährliche Abfälle im Berichtszeitraum an.

Zudem entstanden im Berichtszeitraum 2.998 t gefährlicher Abfall in Form von Emulsionsabfällen und Waschwässern (Crailsheim, München, São Paulo), Abfällen aus Lackierprozessen (Salzgitter) und Strahlsand (York).

Maßnahmen zur Verbesserung der Materialeffizienz

Im Geschäftsjahr 2013/14 haben wir konzernweit einen starken Fokus auf die einheitliche Zuordnung der Abfallfraktionen an allen Standorten und damit auf die Datenqualität gelegt. Ziel war es, durch detailliertere Datensätze weitere Informationen zu Abfallarten und -mengen zu erhalten und daraus zusätzliche Optimierungsmaßnahmen ableiten zu können.

Rund 700 t p. a. beträgt das zusätzliche Effizienzpotenzial bei Materialeinsatz und Abfallvolumen, das wir beispielsweise bei Strahlsand, Übermaß von Walzenbezügen, Garnrollen, Verpackungsabfällen, Waschemulsionen und Kühlschmierstoffemulsionen im Berichtszeitraum ausmachen konnten. Damit sind insgesamt Maßnahmen mit einem Einsparvolumen von knapp 1.000 t projektiert, etwa 200 t davon konnten bereits realisiert werden.

Hierzu waren insbesondere unsere Hot-Spot-Analysen zu standortübergreifenden Themenschwerpunkten hilfreich, wie z.B. für Kühlschmierstoffemulsionsabfälle, Waschwässer, Holz- und Verpackungsabfälle.

Zahlreiche Voith-Standorte haben zudem spezifische Lösungen für lokale Herausforderungen im Abfallbereich entwickelt. Im Berichtszeitraum wurden unter anderem die folgenden Maßnahmen realisiert, um die Materialeffizienz zu erhöhen und das Abfallvolumen zu verringern:

- Mit Spänen ab gespülte KSS-Emulsion wird am Standort Garching aus dem Spänebehälter in das System zurückgeführt, so dass pro Jahr 145 t Abfall eingespart werden. Ist ein Austausch der KSS-Emulsion notwendig, wird am Standort Kunshan, China die Emulsionsmenge mittels Vakuumdestillation behandelt, die Einsparung beträgt dadurch 40 t pro Jahr.

- Durch den Einbau einer Lackieranlage mit Trockenabscheider werden am Standort Salzgitter jährlich 70 t Abfall eingespart.
- Durch Optimierung der Extrusionslänge bei der Walzenbeschichtung am Standort Heidenheim werden 22 t Abfall pro Jahr eingespart.

2.3.4 Effizienter Wassereinsatz und Abwasser

Wir arbeiten konsequent daran, Wasser in unseren Prozessen so effizient wie möglich zu nutzen und das Abwasservolumen so gering wie möglich zu halten. Beim Wasserverbrauch haben Hot-Spot-Analysen im Berichtszeitraum ein zusätzliches Einsparpotenzial von 33.000 m³ Frischwasser pro Jahr ergeben. Die Maßnahmenpipeline ist damit auf 43.000 m³ pro Jahr gestiegen, von denen bereits Maßnahmen mit einem Potenzial 32.000 m³ im Verlauf des GJ 13/14 umgesetzt wurden.

Frischwasserverbrauch

Mehr als die Hälfte (55%) des Frischwasserverbrauchs bei Voith wird zur Kühlung benötigt. Insgesamt betrug der Frischwasserverbrauch im Berichtszeitraum 1.462.902 m³, ein Anstieg um 111.001 m³ im Vergleich zum Vorjahr. Pro Tsd. € Umsatz entspricht das 0,27 m³ Wasser – damit haben wir das Zielniveau nach vorzeitigem Unterschreiten im Vorjahr (0,24 m³ pro Tsd. € Umsatz) wieder leicht überschritten.

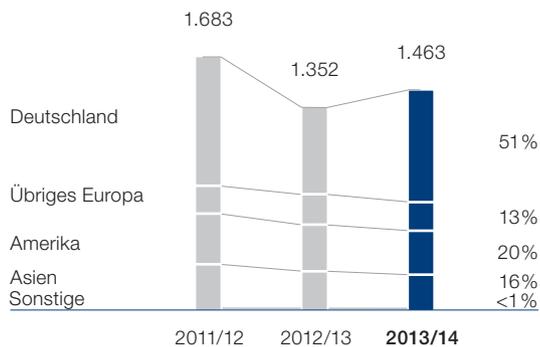
Wesentliche Ursache dafür ist die Inbetriebnahme des neuen Training Centers am Standort Heidenheim, in dem Grundwasser zur energieeffizienten Gebäudekühlung eingesetzt wird. Eine Kreislaufschließung für Kühlzwecke am Standort Garching im dritten Quartal des Geschäftsjahres 2013/14 geht noch nicht voll ergebniswirksam in die obige Kennzahl ein. Die Maßnahme wird jedoch im kommenden Jahr voraussichtlich zu einem erneuten Unterschreiten der Zielmarke führen.

Frishwasserverbrauch

Spezifischer Wert in m³/Tsd. € Umsatz



in Tsd. m³



Regionale Verteilung des Wasserverbrauchs

64% unseres Wasserverbrauchs entfallen auf Europa, je 10% auf Nord- und Südamerika und 16% auf Asien. In Europa wird Frischwasser zu Kühlzwecken und dem Betrieb von Versuchseinrichtungen eingesetzt. In Asien stellt die Produktion von Papiermaschinenbespannungen einen wesentlichen Treiber dar. In Südamerika wird eine große Menge an Wasser zur Kühlung in der Gießerei in São Paulo, Brasilien verwendet. In Nordamerika setzen unsere Garn- und Pressfilzproduktionsstandorte größere Wassermengen ein.

Abwasser

Die Abwassermenge lag im Berichtszeitraum bei 1.261.810 m³ (Vorjahr: 1.198.512 m³). Etwa 46% (Vorjahr: 44%) wurden in Flüsse, Seen oder das Erdreich und 54% (Vorjahr: 56%) in die Kanalisation eingeleitet. Der Anstieg von 63.298 m³ im Vorjahresvergleich ist maßgeblich durch den Kühlwassereinsatz im neuen Training Center in Heidenheim zu erklären, welches nach Kühleinsatz über einen Schluckbrunnen dem Grundwasser zugeführt wird.

Um detaillierte Aussagen zur Belastung des von uns eingeleiteten Prozessabwassers treffen zu können, wurden wesentliche Kennzahlen erfasst. Der biologische Sauerstoffbedarf (BSB) lag im Berichtszeitraum bei 14 t (Vorjahr: 9 t), der Anteil des chemischen Sauerstoffbedarfs (CSB) bei 48 t (Vorjahr: 32 t). Der Gesamtgehalt an Schwebstoffen im Wasser belief sich auf 9 t (Vorjahr: 11 t), bei Schwermetallen, bei Stickstoff und Phosphor fielen wie im Vorjahr jeweils weniger als 1 t an.

Maßnahmen zur Verbesserung der Wassereffizienz

Folgende Maßnahmen wurden im Berichtszeitraum zur Verbesserung der Wassereffizienz umgesetzt:

- Am Standort Garching wurde eine Kreislaufführung des Kühlwassers in Betrieb genommen, so dass die bisherige Grundwasserkühlung entfällt. Jährlich werden so etwa 190.000 m³ Frischwasser eingespart. Ein Kreislaufschluss für Kühlwasser am Standort Shanghai spart zusätzlich 10.400 m³ jährlich ein.
- Die konsequente Kontrolle der Frischwasserverbräuche ermöglichte an den Standorten West Monroe (USA) und Liaoyang (China) die Identifikation und Behebung von Leckagen.
- Durch Regenwassernutzung an den Standorten Chemnitz und Crailsheim werden jährlich 200 m³ bzw. 550 m³ eingespart.

Wasserverbrauch nach Regionen

Seite 75



Die aufstrebenden Märkte Asiens sind für Voith von strategischer Bedeutung, nirgendwo sonst entwickelt sich die Wirtschaft mit ähnlicher Dynamik. Alle Voith-Konzernbereiche sind in Asien vor Ort, Voith-Produkte tragen zur Entwicklung in der Region bei: In den größten Wasserkraftwerken der Welt ebenso wie in den verschiedensten Industriebereichen, von der Papierproduktion bis zum Automotive-Sektor. Zunehmend setzen wir auf lokal entwickelte und hergestellte Produkte und Dienstleistungen, die maßgeschneidert sind für die Bedürfnisse vor Ort. Gleichzeitig spielen asiatische Unternehmen eine wichtige Rolle in unseren weltweiten Lieferketten, 9 Prozent unseres Beschaffungsvolumens beziehen wir aus der Region.

03 Verantwortung für Produkte und Lieferketten

Für unsere Kunden wollen wir mit unseren Produkten und Dienstleistungen einen ökologischen und ökonomischen Mehrwert schaffen. Dabei legen wir großen Wert auf die Energie- und Ressourceneffizienz, sowohl in der Produktions- als auch in der Nutzungsphase. In unserem gesamten Einflussbereich achten wir auf die Einhaltung international anerkannter Umwelt- und Sozialstandards. Kurz: Wir stellen hohe Ansprüche – an uns selbst wie auch an unsere Lieferanten.

3.1 Produktverantwortung

3.1.1 Managementansatz

Produkte und Dienstleistungen von Voith sind auf fünf globalen Märkten erfolgreich: Energie, Öl & Gas, Papier, Rohstoffe sowie Transport und Automotive. So unterschiedlich wie diese Märkte sind auch die Lösungen unseres Unternehmens. Im Rahmen der Materialitätsanalyse haben wir über alle Märkte hinweg die Handlungsfelder definiert, die für unser Produktmanagement wesentlich sind.

Neben der Sicherheit und Qualität unserer Produkte spielt hier der enge und vertrauensvolle Dialog mit unseren Kunden eine zentrale Rolle. Mit vielen von ihnen arbeiten wir seit langem partnerschaftlich zusammen. Ihre Erwartungen fließen in unsere Produktentwicklungen ein, gleichzeitig schaffen wir durch unsere Beratung die Voraussetzung für die sichere und ressourcenschonende Nutzung der Voith-Produkte.

Unsere Produkte und Dienstleistungen sollen über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg einen Beitrag zum Ressourcen- und Umweltschutz leisten. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, haben wir ihn als einen unserer Themenschwerpunkte – Eco Technologies – verankert.

Entscheidend für den Erfolg unseres Handelns sind auch unsere Technologieexpertise und die Fähigkeit, unser Know-how immer wieder in Innovationen umzusetzen, die unseren Kunden einen Mehrwert verschaffen. Forschung und Entwicklung haben bei Voith deshalb seit jeher einen hohen Stellenwert. Voith verfügt über einen Bestand von mehreren Hundert aktiven Patenten – allein im Berichtsjahr kamen 219 neue hinzu. Im Jahr 2013/14 betrug unsere F&E-Aufwendungen 216 Mio. € (Vorjahr: 242 Mio. €). Gemessen am Konzernumsatz lag die F&E-Quote des Konzerns bei 4,0% (Vorjahr: 4,2%).

3.1.2 Herausforderungen im Bereich Produktverantwortung

Beim Management unserer Produktverantwortung stehen wir vor einer Reihe von Herausforderungen,

die je nach Konzernbereich und Markt unterschiedlich stark ausgeprägt sind.

Im Maschinen- und Anlagenbau liefern wir Komponenten, die sich in der Energiebilanz des jeweiligen Gesamtsystems unterschiedlich auswirken. Wo immer möglich unterstützen wir unsere Kunden dabei, die Effizienz ihrer Anlagen und Produktionsprozesse zu steigern, wodurch wir nicht nur Kosten senken, sondern in der Regel auch Umweltauswirkungen reduzieren. So ermöglicht beispielsweise die Weiterentwicklung der Voith HyCon™ Familie im Bereich Wasserkraft die Optimierung der gesamten Anlage, nicht nur der Voith Komponenten. Dazu werden die Spezifikationen an sich verändernde Bedingungen während des Einsatzes angepasst – mit entsprechend positiven Auswirkungen auf Effizienz und Lebensdauer des Gesamtsystems.

Um wettbewerbsfähig zu bleiben und gleichzeitig unsere in vielen Märkten führende Position zu halten, arbeiten wir kontinuierlich an der Steigerung unserer Profitabilität. Die Schwerpunkte sind dabei in jedem Konzernbereich unterschiedlich.

Für Voith Turbo stehen aktuell die Senkung der Produktkosten sowie die Verkürzung der Durchlaufzeiten in der Produktion im Vordergrund. Die Herausforderungen für Voith Paper liegen in der stärkeren Standardisierung und der Modularbauweise. Voith Hydro muss den insgesamt sinkenden Preisen am Markt begegnen. Hierzu ist entscheidend, an allen Standorten und mit preisgünstigeren Materialien die bekannte Voith-Qualität sicherzustellen.

3.1.3 Qualität und Sicherheit

Voith-Produkte und -Dienstleistungen stehen weltweit für Sicherheit und Qualitätsanspruch. Mit Hilfe eines konzernweiten Managementsystems für technische Risiken und Qualität (TRQM) steuern wir Ziele, Prozesse und Methoden für die Entwicklungs- und Produktionsphase. Zur Überprüfung der Sicherheit unserer Produkte führen wir Risikobeurteilungen durch.

Eine konzernweite Initiative „Excellence@Voith“ stellt mit Blick auf die „Operations Excellence“ die Qualität unserer Produkte und Prozesse in den Fokus. Anhand klar definierter Leistungsindikatoren arbeiten wir dabei kontinuierlich an ihrer Verbesserung.

Unsere Grundsätze im Umgang mit technischen Risiken und Qualität sind in einer Konzernrichtlinie verbindlich festgelegt. Sie wird durch die Konzernbereiche und ihre Gesellschaften konkretisiert und ergänzt.

3.1.4 Ressourcenschonende Produkte und Dienstleistungen

Wir verfolgen den strategischen Ansatz, dass unsere Produkte einen Beitrag zum Ressourcen- und Umweltschutz leisten. Damit entsprechen wir Kundenanforderungen, gesetzlichen Vorgaben und nicht zuletzt auch unserem eigenen Anspruch. Ziel ist es, dass unsere Produkte immer umwelt- und ressourcenschonender werden – sowohl bei ihrer Produktion, als auch in der anschließenden Nutzungsphase.

Gerade bei großen Anlagen und Aggregaten – etwa im Bereich Wasserkraft – achten unsere Kunden auch auf den Eigenbedarf an Energie und den Materialeinsatz während der Nutzungsphase, um ihre Betriebskosten zu optimieren.

Voith Paper setzt verstärkt auf erneuerbare Materialien anstelle von ölbasierten Produkten und arbeitet konsequent an der Schließung von Kreisläufen für Materialien und Betriebsstoffe. Ziel ist es, durch einen möglichst ressourcenschonenden Betrieb und eine effiziente Auslegung der Maschinen die größtmögliche Wertschöpfung für unsere Kunden zu generieren. Prüfstein für diesen Anspruch ist der „Market Test Level“ im Stage Gate Process.

Auch Voith Turbo arbeitet nach dem Prinzip, immer energieeffizientere und umweltschonendere Produktgenerationen anzubieten. Im Fokus steht hier der Effekt auf die Gesamtbetriebskosten (Total

Cost of Ownership), der sich durch den Einsatz einer Voith Komponente ergibt.

Unsere Leistungen dokumentieren und zertifizieren wir entsprechend den relevanten Standards (ISO 9001, ISO 14001 und OHSAS), die wir um eigene Methoden ergänzen. Für ausgewählte Produkte arbeiten wir seit einigen Jahren mit Life Cycle Assessments (LCA) nach ISO 14040 und 14044.

Im Berichtszeitraum führten wir in einem Projekt ein LCA für eine Kaplanmaschine und einen Generator durch. Es zeigte sich, dass die Umweltauswirkungen der Produktion über die Dauer der Nutzungsphase kaum ins Gewicht fallen – so wie es für die meisten unserer Produkte der Fall ist, die sich durch ihre Langlebigkeit auszeichnen. Bei Papiermaschinen etwa liegt das Verhältnis des Energieaufwands bei der Herstellung gegenüber der Nutzungsphase bei 1:300.

Unsere Kunden unterstützen wir durch spezielle Schulungen und Beratungsangebote zum möglichst ressourcenschonenden Betrieb unserer Produkte. So untersuchen wir beispielsweise bei existierenden Anlagen das Effizienzsteigerungspotenzial von bestehenden Wasserkraftturbinen und Generatoren. Bei der Optimierung von Papiermaschinen arbeiten wir eng mit unseren Kunden zusammen, um den Rohstoffeinsatz durch Recycling zu verbessern oder in Energieaudits den Stromverbrauch zu reduzieren. Ziel ist es, energie- und wassereffiziente Produkte zu entwickeln und die Gesamtbetriebskosten weiter zu reduzieren. Auch bei Antrieben, Turbinen, Pumpen und Kompressoren bieten wir Schulungen zum richtigen Einsatz der Produkte, entweder in unserem Schulungszentrum oder direkt vor Ort bei unseren Kunden an. Rund 1.300 Schulungsstunden haben wir so im Berichtsjahr durchgeführt (im Vorjahr rund 1.000).

Im Berichtszeitraum haben wir erneut zahlreiche Projekte umgesetzt, die die Umweltauswirkungen reduzieren und zu teils deutlichen Einsparungen bei Energie- und Ressourcenverbrauch führen.

Eco Technologies bewertet Energie- und Rohstoffeffizienz

Wir liefern überwiegend Komponenten, die sich als Teil eines Gesamtsystems unterschiedlich auf die Energie- und Materialbilanz auswirken. Um dennoch zu einer detaillierten Bewertung der Energie- und Rohstoffeffizienz unserer Produkte zu kommen, setzen wir unterschiedliche Instrumente ein.

Das Team von Eco Technologies fördert die Analyse und Bewertung der Produkte und Dienstleistungen von Voith unter den Aspekten der Energie- und Ressourceneffizienz. Dabei setzt Eco Technologies auch auf Kooperationen mit anderen Unternehmen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Ziel ist es, ökonomisch-ökologische Trends zu ermitteln und den Reifegrad sowie die Wirtschaftlichkeit der am Markt verfügbaren Technologien für Voith zu analysieren. Dabei bewertet das Team auch Risiken, die sich aus der Verwendung bestimmter Materialien für den Konzern ergeben und entwickelt Maßnahmen um diesen Risiken entgegenzuwirken.

Das Eco-Technologies-Team unterstützt zudem den bereichsübergreifenden Öko-Innovationsprozess. Es setzt sich aus Mitarbeitern von Corporate Environment, der F&E-Abteilungen der Konzernbereiche, des Produktmanagements und der Unternehmensstrategie zusammen.

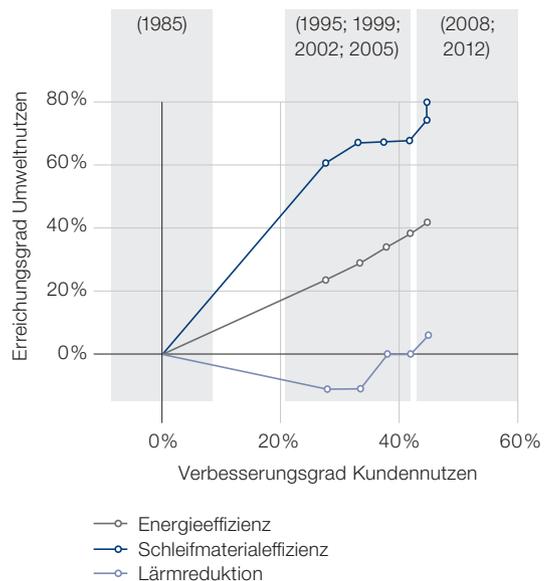
Im Berichtszeitraum wurde eine eigene Methodik entwickelt, um den Fortschritt im Hinblick auf den Umwelt- und Kundennutzen während der Nutzungsphase von Produkten darzustellen. In diesen Voith-Eco-Efficiency-Assessments wird das jeweilige Voith-Produkt mit einem Referenzwert verglichen, beispielsweise einer früheren Produktgeneration oder

einem Wettbewerbsprodukt. Dabei werden der Kundennutzen – gemessen an den Gesamtbetriebskosten (Total Cost of Ownership) – und bis zu drei produktspezifische Umweltthemen wie Energieeinsatz, Materialeinsatz und Lärmemissionen verglichen. Nur wenn eine Verbesserung in beiden Dimensionen erreicht wird, kann von einem „ökonomisch-ökologisch effizienteren“ Produkt gesprochen werden.

Die Ergebnisse der Assessments liefern wichtige Anhaltspunkte zur Bewertung und Entwicklung des Voith-Produktportfolios aus Konzernsicht. Zudem können sie grundlegende Impulse für Produktentwicklung und Vertrieb der Konzernbereiche geben. So können sie auch dazu beitragen, Kundenanforderungen in Sachen Nachhaltigkeit besser zu erfüllen und langfristig die „license to operate“ zu sichern.

Beispiel eines Voith-Eco-Efficiency-Assessment

Vergleich Mahlgarnituren 1985 bis 2012



Energie:

- Im Bereich Wasserkraft haben wir den Auftrag, am Brownlee-Staudamm in Idaho, USA, die Aera-ting-Turbinen-Technologie einzusetzen, um den Anteil an gelöstem Sauerstoff im Unterlauf vom Kraftwerk zu erhöhen. Belüftende Laufräder rei-chern das Wasser mit natürlichem Sauerstoff aus der Luft an. So kann auf zusätzliche Kompres-soren verzichtet werden, der Energiebedarf sinkt und auch die Effizienz der Turbinen wird deut-lich weniger beeinträchtigt. Ein um 3–5% höhe-erer Turbinenwirkungsgrad bei gleichzeitig gerin-gerem Energieverbrauch – ein doppelter Nutzen für den Kunden und die Umwelt.
- Für unsere umweltfreundliche Kompaktturbine StreamDiver haben wir im Berichtsjahr den ers-ten kommerziellen Auftrag erhalten. Zudem haben wir mit dieser Technologie das Finale des Deutschen Innovationspreises erreicht und uns in einem Feld von mehr als 300 Bewerbern bis in die Top 4 in der Kategorie Großunternehmen durchgesetzt. StreamDiver-Turbinen sind durch wassergeschmierte Lager und somit öl- und fett-freien Betrieb ökologisch besonders vorteilhaft.

Papier:

Für Papierhersteller entwickelte Voith im Berichtsjahr diverse Lösungen, die den Kunden neben öko-logischen Verbesserungen auch Kostenvorteile verschaffen.

- Für die Trockenreinigung gebrauchter Papierma-schinenbespannungen hat Voith ein Verfahren entwickelt, welches den Rohstoffkreislauf schließt. Bis heute werden die gebrauchten Bespannun-gen nach ihrem Einsatz in der Papiermaschine entweder thermisch verwertet oder deponiert. Das neue Verfahren ermöglicht nun die stoffliche Verwertung der eingesetzten Thermoplaste.
- Eine konstant hohe Entwässerung der Papier-bahn ist elementar für eine durchgängig hohe Qualität des produzierten Papiers. Polyurethan-Walzenbezüge führen hier – neben eindeutigen ökonomischen Vorteilen – zu einem deutlich geringeren Wasserverbrauch und senken zudem den Energieverbrauch.

- Die ressourcenschonende Flotationstechnolo-gie LowEnergyFlotation (LEF) erhielt im Oktober 2013 den „European Paper Recycling Award“. Die Auszeichnung wird jährlich vom European Recovered Paper Council vergeben. Mit LEF wird der Energiebedarf, der beim Recycling zum Entfernen von Druckfarbe aus den Papierfasern benötigt wird, deutlich gesenkt.

Antriebstechnik:

- Im Berichtsjahr haben wir die Entwicklungsar-beiten für zusätzliche Varianten der Vorecon-Antriebe vorangetrieben, die den Wirkungsgrad von Pumpen und Kompressoren zusätzlich um bis zu 15% erhöhen.
- Voith Schneider Propeller lassen sich künftig in einem Ruhezustand betreiben. Dabei lässt sich – sofern die Wetterbedingungen dies zulassen – einer der beiden Propeller abschalten und bleibt im Standby-Modus. So werden rund 3% Treibstoff eingespart, zudem verringert sich die Abnutzung im Betrieb.
- Im Berichtszeitraum wurde ein Voith Schneider Propeller (VSP) erfolgreich mit biologisch abbau-barem Öl getestet. Durch den umweltfreundli-chen Schmierstoff ist gewährleistet, dass bei Leckagen keine Gefahr für das Leben im Wasser besteht. Hinzu kommt, bedingt durch die nied-rige Drehzahl des VSP, eine sehr lange Lebens-dauer des Öls, die mit keinem anderen Schiffs-antrieb erreicht werden kann.
- Ein im Berichtszeitraum neu entwickelter zwei-stufiger Luftkompressor ist bereits bei mehreren Kunden im Einsatz. Verglichen mit den bisher aktuellen Modellen liegt der Energieverbrauch des neuen Kompressors im Leerlauf-Modus um rund 44% niedriger.
- Der Voith Ziehkissenantrieb Typ CSH ist ein flexibles servo-hydraulisches Pressenantriebs-system, das die Energie der Stößelbewegung nahezu vollständig in Form von elektrischer Ener-gie zurückgewinnt. Im Vergleich zu einem kon-ventionellen hydraulischen Ziehkissenantrieb ohne Servotechnologie lassen sich bis zu 80% der Energiekosten einsparen.

3.1.5 Ausblick Produktverantwortung

Im Geschäftsjahr 2014/15 werden wir die laufenden Themen im Handlungsfeld Produktverantwortung weiter konkretisieren. Dazu werden wir interne und externe Stakeholder befragen – unter anderem auch zu ihrer Einschätzung des Beitrags von Voith in Sachen Nachhaltigkeit. Zudem wird sich auch eine von uns geförderte Masterarbeit mit diesem Themenkomplex beschäftigen.

Wir gehen davon aus, dass sich die gesetzlichen Anforderungen zum Umweltschutz in Zukunft weiter erhöhen und die Ansprüche an die Umwelt- und Ressourceneffizienz unserer Produkte weiter wachsen werden. Dies betrifft alle Voith-Konzernbereiche. Die zunehmende Komplexität der Herausforderungen, mit denen sich viele unserer Kunden in ihren Märkten konfrontiert sehen, führt immer häufiger zu dem Wunsch nach Lösungen aus einer Hand.

3.2 Lieferantenmanagement

3.2.1 Managementansatz

Unser Verständnis von unternehmerischer Verantwortung bezieht auch unsere Lieferanten mit ein. Wir wollen Nachhaltigkeit in allen unseren Lieferketten sicherstellen. Dabei setzen wir auf langfristige und vertrauensvolle Beziehungen zu unseren Lieferanten. Diese Aspekte wurden auch im Rahmen der Materialitätsanalyse als wesentlich für unser Nachhaltigkeitsmanagement eingestuft.

Um Risiken in der Lieferkette zu identifizieren und zu bewerten, werden wir die bedeutendsten wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Risiken in unseren Lieferketten mit Hilfe einer Studie erfassen, die wir derzeit vorbereiten. Bis zum Ende des Geschäftsjahres 2015/16 soll so eine geografische Risikolandkarte entstehen, aus der sich bedarfsgerechte Konzepte und Strategien sowie konkrete Maßnahmen für Voith ableiten lassen. Nicht zuletzt dient die Studie auch dazu, das komplexe Thema der Nachhaltigkeit in der Lieferkette für Voith zu konkretisieren und greifbarer zu gestalten.

3.2.2 Komplexe Lieferketten steuern

Im Geschäftsjahr 2013/14 bestellte Voith Materialien und Dienstleistungen im Wert von 2.961 Mio. €.

Das Spektrum der beschafften Waren ist sehr breit. Es reicht alleine beim Produktionsmaterial von der Beschaffung einer einen Millimeter großen Schraubenmutter bis zum 250 Millimeter dicken Stahlblech, von der Spezial-Lackierung nach Kundenwunsch bis zum eigens für Voith gefertigten Elektrokabel. Gemessen am Einkaufsvolumen entfiel – wie bereits im Vorjahr – der Großteil des im Berichtszeitraum bezogenen Produktionsmaterials auf die Warengruppe Elektrik/Elektronik. Es folgten Gussteile und Halbzeuge/Stahl.

Als internationales Unternehmen arbeitet Voith mit Lieferanten aus knapp 100 Ländern zusammen. Der Großteil der Güter stammt von europäischen Lieferanten.

Nach dem Grundsatz „local for local“ wollen wir das Einkaufsvolumen vor Ort konsequent erhöhen. So sollen Kosten und transportbedingte CO₂-Emissionen gesenkt sowie lokale Beziehungen mit Lieferanten intensiviert werden. Zusätzlich gab es verschiedene Beschaffungsinitiativen, bei denen die Produktion auf Fertigung und Komponentenbezug vor Ort umgestellt wurde.

Die Steuerung der komplexen und heterogenen Lieferketten ist eine Herausforderung für den Voith-Einkauf, der in zentrale und dezentrale sowie in strategische und operative Verantwortlichkeiten gegliedert ist. Nachhaltigkeitsthemen sind schwerpunktmäßig der Abteilung Corporate Strategic Purchasing (CSP) zugeteilt. Die entsprechenden Aktivitäten werden divisionsübergreifend im Global Purchasing Board (GPB) mit den Vertretern der Konzernbereiche abgestimmt.

So wie wir selbst höchste Ansprüche an unser Handeln setzen, erwarten wir auch von unseren Lieferanten Ressourcenschonung und soziale Verantwortung. Diesen Anspruch haben wir in unserem Einkaufsleitbild verankert und mit konkreten Zielen belegt.

3.2.3 Langfristige und vertrauensvolle Beziehungen angestrebt

Unser Anspruch an nachhaltiges Wirtschaften erstreckt sich auch auf unsere Lieferanten. Durch eine langfristige und vertrauensvolle Zusammenarbeit wollen wir gemeinsam mit ihnen nicht nur besonders wirtschaftliche Lösungen erarbeiten, sondern auch unsere Einkaufsprozesse unter Nachhaltigkeitsaspekten optimieren.

Von besonderer Bedeutung ist hier das „Preferred-Supplier-Konzept“. Es verpflichtet zwar nicht zum ausschließlichen Einkauf bei ausgewählten Lieferanten, soll unsere Mitarbeiter aber dazu anregen, einzelne Lieferantenbeziehungen besonders intensiv zu nutzen.

Klar definierte Standards als Grundlage

Als Konzern muss Voith gewährleisten, dass Aufträge nachvollziehbar geprüft, vergeben und abgewickelt werden. Die Einhaltung der jeweiligen lokalen gesetzlichen Bestimmungen zu Umweltschutz und Arbeitsrecht sowie die konsequente Vermeidung von Korruption und Zwangsarbeit bilden dabei die Grundprinzipien für unser tägliches Handeln – und somit auch für das Handeln unserer Lieferanten.

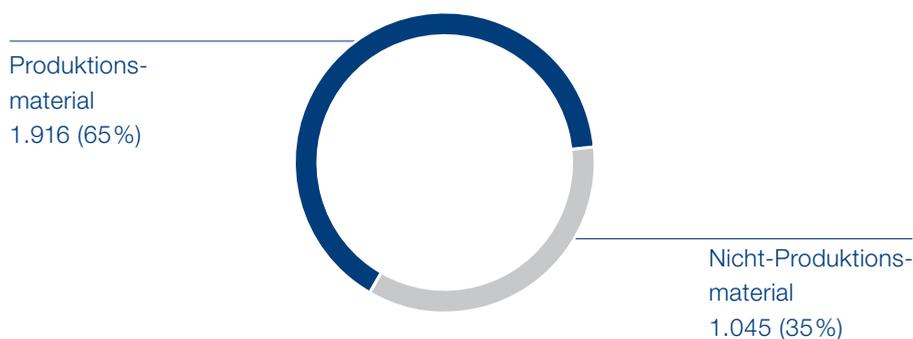
In unserem Verhaltenskodex und in den Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) sind unser Grundverständnis von partnerschaftlicher Zusammenarbeit und die Vorgaben zu Fragen der Compliance sowie zu Umwelt- und Sozialstandards festgehalten. Die AEBs dienen als Basis für die vertragliche Übereinkunft mit unseren Lieferanten, die sich zudem verpflichten, diese Anforderungen an Sublieferanten weiterzugeben.

AEB

<http://voith.com/de/konzern/einkauf/aeb-176.html>

Einkaufsvolumen Voith-Konzern gesamt € 2.961

in Mio. €



Im Geschäftsjahr 2014/2015 werden die bisher parallel existierenden Voith AEBs und die AEBs von Voith Industrial Services vereinheitlicht. Zusätzlich erstellen wir weitere länderspezifische Versionen, um den koordinierten Abdeckungsgrad zu erhöhen. Die AEBs stehen im Internet zur Verfügung und enthalten auch den Verweis auf unseren aktuellen Code of Conduct.

Umfangreiche Schulungen

Unser Verständnis von Nachhaltigkeit im Einkauf verdeutlichen wir unseren Mitarbeitern in unserem Einkaufsleitbild und dem Voith-Einkaufshandbuch. Mitarbeiterschulungen zu Lieferantenselbstauskunft und -bewertung, Besuchsberichten sowie der Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien finden regelmäßig statt. In den Präsenzs Schulungen gehen ortskundige Trainer zudem auf kulturelle und lokale Besonderheiten ein. So sollen unsere Mitarbeiter bestmöglich auf ihr internationales Umfeld vorbereitet werden. Das – speziell für Einkäufer zusammengestellte – „Purchasing Training Program“ wird auf unsere Standorte in Asien und Amerika ausgeweitet.

3.2.4 Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Ein wichtiges Handlungsfeld für den Voith-Einkauf ist der Umgang mit Risiken im Beschaffungsprozess. Wir minimieren diese Risiken, indem wir regelmäßig Selbstauskünfte von unseren Lieferanten einfordern. Nachhaltigkeitsthemen erfassen wir dabei mit Hilfe eines eigenen Fragebogens.

Unser Ziel war es, auf Basis des Geschäftsjahres 2012/13 die größten Lieferanten abzufragen, um so mittelfristig 80% unseres Rechnungsvolumens zu erfassen. Allerdings hat sich während der Befragung unsere Lieferantenbasis deutlich verändert und ist nun stärker fragmentiert, so dass wir bislang 27,8% unseres Rechnungsvolumens 2013/14 abdecken. Mit einer wesentlich umfangreicheren Lieferantenauswahl wollen wir den Abdeckungsgrad in den kommenden Jahren sukzessive steigern.

Zusätzlich zur initialen Selbstauskunft sollen unsere Mitarbeiter aus den Fachbereichen und dem Einkauf einmal jährlich die umsatzstärksten Lieferanten bewerten. Ein standardisiertes Verfahren mit transparenten Kriterien stellt die konzernweite Vergleichbarkeit der Ergebnisse sicher. Dabei werden Stärken und Schwächen der Lieferanten sowie mögliche Risiken aufgezeigt. Die Lieferantenbewertung dient auch als Grundlage für die Definition der „Preferred Supplier“, mit denen wir strategisch zusammenarbeiten wollen.

Im Berichtszeitraum wurden so 5.129 Lieferanten bewertet. Damit wurden 61% des Rechnungsvolumens mit Partnern umgesetzt, für die eine aktuelle, freigegebene Lieferantenbewertung in unserer zentralen Lieferantendatenbank hinterlegt ist. Im Vorjahr lag dieser Anteil bei 76%, unser Ziel für den Berichtszeitraum betrug 79%. Auch hier hat sich die bereits erwähnte, stärkere Fragmentierung unserer Lieferantenbasis ausgewirkt.

Im laufenden Geschäftsjahr wollen wir die aktuelle Quote halten und uns neben der reinen Erfassung verstärkt auf die Inhalte der Bewertung konzentrieren. Dazu werden wir unter anderem die angesetzten Nachhaltigkeitskriterien überarbeiten. Aus diesen sozialen und ökologischen Kriterien errechnen wir die sogenannte „Sustainability-Quote“, also den Durchschnittswert, den die bewerteten Lieferanten bei den Nachhaltigkeitskriterien erzielt haben. Im Berichtszeitraum erreichten die von uns bewerteten Partner durchschnittlich 75 von 100 Punkten. Die Abweichung zum Vorjahreswert (80/100) liegt im Rahmen der normalen Schwankungsbreite.

Verstöße von Lieferanten gegen vertraglich festgelegte Standards führen in einem ersten Schritt zur Abmahnung. Außerdem werden konkrete Verbesserungen gefordert. Werden diese nicht erzielt, ist der Einkauf gehalten, die Geschäftsbeziehung zu beenden und den Lieferanten zu sperren.

Im Berichtszeitraum haben wir das „Blocked-Supplier-Konzept“ konzernweit implementiert. Sieben Lieferanten wurden im Geschäftsjahr 2013/14 konzernweit gesperrt, allerdings lagen in keinem dieser Fälle Verstöße gegen soziale oder ökologische Standards vor.

Lieferanten können auch auf eigene Initiative Verstöße gegen Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette melden. Genauso wie unseren Mitarbeitern, steht ihnen der anonyme Compliance-Helpdesk von Voith zur Verfügung. Im Berichtszeitraum wurden keine Meldungen verzeichnet.

Systematisches Datenmanagement

Die Ergebnisse der Lieferantenbewertungen und die Daten aus Selbstauskünften und Verträgen sind in unserer zentralen Datenbank Supplier-Management@Voith (SM@V) hinterlegt. Sie dient unseren Einkäufern als zentrales Arbeitsmittel und hilft, die Transparenz in unseren Lieferketten zu erhöhen und Risiken im Beschaffungsprozess zu mindern. Im Geschäftsjahr 2013/14 ist die Datenbasis weiter gewachsen und wurde qualitativ optimiert, beispielsweise durch verbesserte Schnittstellen zu unseren ERP-Systemen (Enterprise-Resource-Planning).

Die neu eingeführte Voith-Datenbank für Arbeits- und Gefahrstoffe erlaubt die Deklaration von Materialien und die einheitliche, zentrale Handhabung von Sicherheitsdatenblättern und Produktinformationen der Hersteller. Unsere Lieferanten sind gesetzlich verpflichtet, ihre Sicherheitsdatenblätter bereitzustellen. Ab dem Geschäftsjahr 2014/15 werden sie außerdem automatisiert zur Deklaration von Inhaltsstoffen und Zusammensetzungen in ihren gelieferten Produkten aufgefordert.

Zum Umgang mit Mineralien, die in Konfliktregionen abgebaut oder gefördert werden („Konfliktmineralien“), hat Voith im Berichtsjahr eine Arbeitsgruppe gegründet, die aus Vertretern des Einkaufs,

der Rechtsabteilung und der Zentralabteilung Corporate Sustainability besteht. Ziel ist es, alle Informationen, auch diesbezügliche Anfragen von Kunden zentral zu erfassen, auszuwerten und Handlungsempfehlungen für Voith auszuarbeiten.

3.2.5 Ausblick Lieferantenmanagement

Im laufenden Geschäftsjahr wollen wir unsere Lieferketten noch detaillierter und tiefer durchdringen. Von der Studie zu den Risiken im Beschaffungsprozess erwarten wir uns wichtige Erkenntnisse insbesondere vor dem Hintergrund der weiter zunehmenden Internationalisierung.

Durch ein gezielt ausgerichtetes Management der Lieferanten- und Materialstammdaten soll zudem die Informationsbasis für den Konzern weiter verbessert werden. So reagieren wir auf die gestiegenen Anforderungen seitens unserer Kunden, durch Gesetze oder Offenlegungspflichten wie etwa dem Dodd-Frank-Act in den USA in Bezug auf „Konfliktmineralien“.



Die duale Berufsausbildung ist in Deutschland ein wichtiges Instrument zur Nachwuchssicherung. Auch in Brasilien bilden wir bereits seit 50 Jahren nach diesem Konzept aus. Nun haben wir die duale Ausbildung – als unser Konzept der beruflichen Qualifikation – auch nach China gebracht. Die ersten gewerblich-technischen Auszubildenden bereiten sich seit August 2014 im neuen Voith China Training Center in Kunshan auf ihre berufliche Laufbahn vor. Im Anschluss an die theoretische Ausbildung absolvieren sie eine einjährige Praxisphase bei Voith und erhalten eine speziell auf Industrieunternehmen zugeschnittene Ausbildung. Auch Voith-Kunden und Partner lokaler Unternehmen steht das Weiterbildungszentrum in der Nähe von Shanghai für Schulungen ihrer Mitarbeiter offen.

04 Verantwortung für die Mitarbeiter

Traditionell sieht sich Voith als Familienunternehmen in einer besonderen Verantwortung für seine Mitarbeiter. Wir wissen: Qualifizierte, motivierte und engagierte Mitarbeiter sind der Motor unseres Erfolgs. Deshalb streben wir, wo immer möglich, langfristige Beschäftigungsverhältnisse an und bieten unseren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten. Dafür berücksichtigen wir ihre jeweilige Lebenssituation und ermöglichen individuelle Karrierewege.

4.1 Managementansatz

Die weltweite Präsenz von Voith, eine immer weiter voranschreitende Internationalisierung unseres Geschäfts und die sich rasch verändernden Anforderungen der Arbeitsmärkte in aller Welt – das sind die entscheidenden Herausforderungen im Bereich Human Resources (HR). In Europa und den USA wird zudem die Nachfolgeplanung für Mitarbeiter, die in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen, ein immer wichtigeres Thema.

Um diese Herausforderungen zu meistern, starteten wir bereits im Geschäftsjahr 2012/13 einen mehrjähriger Transformationsprozess im Rahmen der Voith-Initiative „Excellence@Voith“. So wollen wir die Personalarbeit bei Voith qualitativ weiterentwickeln sowie intern die Prozesse schlanker und effizienter gestalten.

Dieses Bündel von Maßnahmen soll zum einen dazu beitragen, 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 HR-Aktivitäten tragen zur Erreichung dieser beiden Ziele bei und sind zudem einem unserer drei Schwerpunktthemen zugeordnet:

- Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung,
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz,
- Vielfalt und Chancengleichheit.

Konzernweites Personalinformationssystem

Zur Steuerung unseres Personalwesens setzen wir unterschiedliche Methoden, Instrumente und IT-gestützte Prozesse ein. Über unsere „People Excellence Platform“ (pep.) steuern wir zukünftig alle relevanten Prozesse des Personalwesens von Voith, von der Gewinnung und Weiterentwicklung

unserer Mitarbeiter bis hin zur Nachfolgeplanung. Das Personalinformationssystem bildet weltweit unsere Organisationsstruktur ab und enthält Qualifikations- und Entwicklungsinformationen zu unseren Mitarbeitern. So können wir den Status quo und einen eventuellen Handlungsbedarf für Konzernbereiche, Regionen und Standorte genauer ermitteln sowie eine höhere Transparenz hinsichtlich der Berichtslinien schaffen.

Bei der Implementierung von pep. haben wir im Berichtsjahr wichtige Meilensteine erreicht. So sind seit dem Geschäftsjahr 2013/14 nun alle Mitarbeiterdaten verfügbar. Ende 2013 wurde erstmals der Management-Review-Prozess global über pep. abgewickelt. Zudem führten wir verschiedene Pilotprojekte für einzelne Bausteine von pep. durch, etwa für die Zielvereinbarungsgespräche (Brasilien) oder das Mitarbeitergespräch (weltweit) mit ausgewählten Gruppen. Ende des Geschäftsjahres 2014/15 soll dann der gesamte Prozess des Performance-Managements in pep. abgebildet sein.

Shared Service Center entlasten von Routineaufgaben

Die Überprüfung der Strukturen innerhalb des Personalbereichs haben wir im Berichtsjahr wie geplant abgeschlossen. Auf Basis dieser Ergebnisse konzipierten wir ein neues Betriebsmodell, welches wir bis Ende des laufenden Geschäftsjahres implementieren wollen. Die Personalarbeit bei Voith ist künftig durch das Zusammenspiel von Shared Services, fachspezifischen Kompetenzzentren und den Anforderungen der Geschäftspartner innerhalb des Unternehmens geprägt.

Vier international verteilte Shared Service Center bearbeiten nun konzernweit Aufgaben wie Abrechnung, Zeitwirtschaft oder HR-Sachbearbeitung in einem unternehmensweit einheitlichen



Auch im chinesischen Kunshan in der Nähe von Shanghai ist eines der vier Shared Service Center beheimatet.

Dienstleistungsansatz. Damit schaffen wir die Voraussetzung für die Voith-weite Standardisierung, Automatisierung und gleichzeitig auch Modernisierung von HR-Prozessen, bis hin zum Ausbau der Self-Service-Möglichkeiten für Mitarbeiter und Führungskräfte. So wollen wir unsere Führungskräfte und Personalexperten entlasten, wertvolle Zeit für eine individuellere Betreuung der Mitarbeiter gewinnen und Freiräume für strategische Aufgaben wie etwa das Nachfolgemanagement oder die Weiterentwicklung der Mitarbeiter schaffen.

In drei globalen Kompetenzzentren bündeln wir das Know-how zu strategischen Personalthemen und definieren Voith-weite Standards. Die Mitarbeiter in den Kompetenzzentren sind Ansprechpartner und Berater für ihre internen Geschäftspartner.

Um den Erfolg unserer Aktivitäten zu messen, erarbeiten wir derzeit ein stringentes Monitoring und definieren die entsprechenden Kennzahlen. Ziel ist es, diesen Prozess bis Ablauf des Geschäftsjahres 2015/16 abgeschlossen zu haben.

Voith als Arbeitgeber

Im Geschäftsjahr 2013/14 beschäftigten wir im Voith-Konzern 41.651 Menschen (Vorjahr: 47.111). Dies entspricht 39.302 vollzeitäquivalenten Stellen (ohne Auszubildende), 3.832 Stellen bzw. 9% weniger als im Vorjahr (30. September 2013: 43.134). In dem Rückgang sind 3.141 Stellen enthalten, die durch Konsolidierungskreisänderungen entfallen sind. Zusätzlich haben wir den Personalstamm im Voith-Konzern um 691 vollzeitäquivalente Stellen reduziert.

Werte und Compliance

Kapitel 1.4

Etwa 56 % unserer Mitarbeiter (vollzeitäquivalente Stellen ohne Auszubildende) arbeiten in Europa, 29 % in Amerika, 14 % in Asien und 1 % in Afrika. Der Frauenanteil verringerte sich im Berichtszeitraum auf 19,7 %, die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse sank um 11,4 % auf 5.650.

Werteorientierte Unternehmenskultur

Das Arbeiten bei Voith ist von einer werteorientierten 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.

Voith erkennt international das Recht seiner Mitarbeiter an, sich gewerkschaftlich zu organisieren. In Deutschland fielen im Berichtszeitraum 86 % unserer Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen, weltweit waren es 72 %. 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 Konzerngeschäftsleitung oder dem lokalen Management fristgerecht an unsere Mitarbeiter kommuniziert. Dabei sind wir bestrebt, die Mitarbeiter so früh wie möglich zu informieren und nutzen dabei diverse Kommunikationskanäle, insbesondere das Intranet, Video- und Telefonkonferenzen, Aushänge und Mitarbeitermagazine sowie andere Mitarbeitermedien.

Leadership bei Voith –

Entwicklung und Feedback im Fokus

Führungskräfte bei Voith sind aufgefordert, ihren Mitarbeitern den Rahmen zur Verfügung zu stellen, in dem diese ihre Verantwortung für die gemeinsamen Ziele wahrnehmen und dabei ihre eigenen Talente entfalten und weiterentwickeln können. Dabei helfen den Führungskräften unsere Führungsleitlinien und unsere Führungsinstrumente, deren Kern auf Entwicklung und Feedback abzielt. Zentrale Elemente sind dabei das Mitarbeiter- und das Zielvereinbarungsgespräch. Während im Zielvereinbarungsgespräch über die Orientierung und den individuellen Beitrag zur Erreichung von Unternehmenszielen gesprochen wird, geht es im Mitarbeitergespräch um die Zusammenarbeit von Mitarbeiter und Führungskraft, die beruflichen Ziele und Perspektiven sowie den Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen. Die Ergebnisse dieser Gespräche bilden die Basis, auf der wir neben dem individuellen auch den allgemeinen Weiterbildungsbedarf unserer Angestellten ermitteln.

Die Leistung der Führungskräfte wird bei Voith jährlich überprüft, dabei werden auch das individuelle Potenzial eingeschätzt und entsprechende Entwicklungsmaßnahmen abgeleitet.

Im Berichtszeitraum haben 84 % (Vorjahr: 88 %) der Mitarbeiter im Maschinen- und Anlagenbau an einem solchen Gespräch teilgenommen. Der Ausbau der IT-Systeme im Personalbereich wird auch zu einem verbesserten Monitoring führen, so dass wir künftig auch eine Aussage zur Teilnahme auf Unternehmensebene treffen können.

Unverändert stehen wir vor der Herausforderung, weltweit systematisch Führungskräfte auszuwählen und gezielt zu fördern.

Langfristige Zusammenarbeit angestrebt

Wo immer möglich, setzt Voith auf langfristige Beschäftigungsverhältnisse. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit ist im Berichtszeitraum durch den Verkauf von Unternehmensteilen auf 9,1 Jahre (Vorjahr: 8,2 Jahre) gestiegen. Dabei arbeiten die Mitarbeiter an europäischen Standorten (ohne Deutschland) durchschnittlich 10,8 Jahre und in Nordamerika 7,0 Jahre bei Voith. In den schnell wachsenden Märkten wie Brasilien und China stellten wir in den letzten Jahren viele Beschäftigte ein. Entsprechend niedriger fällt dort die Betriebszugehörigkeit aus: 5,4 Jahre arbeiten die Voith-Mitarbeiter in Asien im Durchschnitt für unser Unternehmen, 6,2 Jahre sind es in Südamerika.

Die Fluktuationsrate in der Voith-Unternehmensgruppe liegt im Berichtszeitraum bei 20,2% (Vorjahr: 15,9%). Davon haben 8,2% unserer Mitarbeiter das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen. Dabei stieg die Fluktuationsrate in allen Bereichen. Am niedrigsten ist sie mit 12% im Anlagen- und Maschinenbau, während im Servicegeschäft mit 27,1% ein sehr hoher Wert zu verzeichnen war. Um weitere Anhaltspunkte zu bekommen, warum Mitarbeiter Voith verlassen, führen wir mit den ausscheidenden Mitarbeitern sogenannte Exit-Interviews, die im Bereich Industriedienstleistungen verpflichtend sind.

Leistungsbezogene Vergütung

Voith bezahlt seine Mitarbeiter marktgerecht und 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.

In Deutschland bietet Voith den Mitarbeitern Nebenleistungen wie betriebliche Altersversorgung, Erwerbsunfähigkeits- und Invaliditätsrenten, Gruppenunfallversicherungen sowie Gesundheitsvorsorge. Diese Rahmenbedingungen liegen jedoch nicht flächendeckend vor, sondern haben historisch bedingt unterschiedliche Geltungsbereiche und Ausprägungen in den einzelnen Voith-Gesellschaften und -Betrieben. Wo immer Nebenleistungen angeboten werden, stehen sie grundsätzlich allen Mitarbeitern zur Verfügung, unabhängig von ihrem Geschlecht oder der Art ihres Anstellungsverhältnisses (Vollzeit/Teilzeit, befristet/unbefristet).

Auszeichnungen

Im Berichtsjahr erhielt Voith als Arbeitgeber verschiedene Auszeichnungen. So würdigte das baden-württembergische Unternehmensnetzwerk familyNET mit dem Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“ das überdurchschnittliche Engagement von Voith für familienbewusste Unternehmensstrukturen. Außerdem erhielt Voith den HR Excellence Award für die innovativste Stellenanzeige. Die Jury überzeugte dabei eine neuartige Kombination aus klassischem Anzeigetext und einem Kurzvideo, das über soziale Medien wie Twitter oder Facebook geteilt werden kann.

Familie und Beruf

Kapitel 4.3

4.2 Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung

Lebenslanges Lernen ist Teil der Voith-Unternehmenskultur. Wir fördern und fordern unsere Mitarbeiter gleichermaßen und unterstützen sie darin, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Unsere Personalentwicklungsmaßnahmen sind auf die jeweiligen Herausforderungen der Region, des Arbeitsbereichs und der Führungsebene zugeschnitten. Jungen Menschen bieten wir eine Ausbildung mit guten Chancen auf eine Übernahme.

Die richtigen Mitarbeiter gewinnen

Wir sind weltweit an vielen Standorten vertreten, an denen ein hoher Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter herrscht. Bedingt durch unser komplexes Service- und Produktportfolio müssen wir zudem ein weites Spektrum an Zielgruppen abdecken – vom Ungelernten bis hin zum forschungsaffinen Spitzeningenieur.

Um all diese Zielgruppen zu erreichen, präsentieren wir Voith als modernen zukunftsorientierten Arbeitgeber. Dabei verstärken wir Schritt für Schritt unsere Aktivitäten im Social Web, vergessen aber zugleich nicht die Bedeutung eines persönlichen Kontaktes. 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.

Um im weltweiten „War for Talents“ zu bestehen, wollen wir die Bekanntheit und die Reputation des Arbeitgebers Voith an allen unseren Standorten erhöhen. Des Weiteren wollen wir unser Recruiting weiter professionalisieren, nicht zuletzt durch die sukzessive Anpassung und Vereinheitlichung unserer Recruitingprozesse. Einen wichtigen Schritt dazu haben wir im Berichtszeitraum mit der weltweiten Einführung des pep.-Recruiting-Moduls begonnen. Der Rollout dieses Moduls startete 2013 in China und wurde 2014

in Brasilien und Nordamerika fortgesetzt. 2015 wird das Modul in Deutschland und Österreich implementiert.

Des Weiteren wurde das Thema Mobile Recruiting intensiviert und an einer Optimierung der Voith-Karriereseiten gearbeitet. Dabei nutzen wir seit einigen Jahren verstärkt soziale Medien und die Möglichkeiten des mobilen Internet.

Ausbildung seit mehr als 100 Jahren

Voith übernimmt seit mehr als 100 Jahren Verantwortung für kommende Fachkräftegenerationen. Wir bilden heute 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 1.294 (Vorjahr: 1.197) Auszubildende beschäftigt, denen wir nach Abschluss in der Regel ein Arbeitsverhältnis anbieten konnten. 918 Auszubildende arbeiteten in Deutschland, davon 437 in Heidenheim. Von derzeit 91 dual Studierenden sind 64 in technisch orientierten Studiengängen und 27 in kaufmännischen Fächern immatrikuliert. Mit dem Bau von zwei Voith-Trainingscentern – eines an unserem Stammsitz in Heidenheim, das andere im chinesischen Kunshan – haben wir den Stellenwert der Ausbildung bei Voith im Berichtsjahr weiter gestärkt.

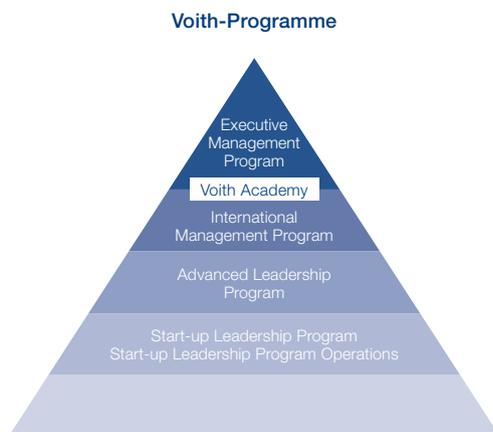
Weltweit rekrutieren wir auch Trainees mit technischem oder betriebswirtschaftlichem Abschluss. Im Rahmen des Global Graduate Programms bieten wir ihnen einen anspruchsvollen Einstieg in unser Unternehmen an: Die Teilnehmer kombinieren Praxiserfahrung mit Schulungen, werden von einem Mentor gecoacht und arbeiten in verschiedenen Konzernbereichen und Regionen.

Fort- und Weiterbildung

Wir wollen stets den richtigen Mitarbeiter mit der richtigen Qualifikation und entsprechenden Kompetenzen an den richtigen Platz im Unternehmen

Leadership-Programme

Übersicht



bringen. Dazu bietet Voith seinen Mitarbeitern und Führungskräften Zugang zu internen und externen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

Im Geschäftsjahr 2013/14 haben an den deutschen Voith-Standorten insgesamt 3.443 Mitarbeiter (Vorjahr: 3.915) Weiterbildungsangebote in Anspruch genommen und dabei 97.056 Weiterbildungsstunden (Vorjahr: 127.379 Stunden) absolviert.

Für Mitarbeiter aus den Bereichen Einkauf, Finanzen und Human Resources sowie Projektmanager bieten wir spezifische Trainings im Rahmen der Voith Management School an. Allen anderen Mitarbeitern stehen die „Voith-Trainings“ mit einem breiten Weiterbildungsangebot offen.

Das Themenspektrum umfasst Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz, Technik, IT, Qualität, Sprachen, Wirtschaft sowie Führung und Persönlichkeit. Der individuelle Qualifizierungsbedarf wird dabei situationsbezogen sowie im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche bzw. Management Reviews ermittelt.

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

Als internationales Unternehmen legen wir Wert auf ein konzernweit einheitliches Verständnis unserer Unternehmens- und Führungskultur. Um die Führungskräfte auf ihre Aufgabe vorzubereiten bzw. sie in ihrer Führungsrolle zu unterstützen, bieten wir weltweit einheitliche Voith-Leadership-Programme an. Vermittelt werden Prinzipien unseres Leadership-Konzepts sowie entsprechende Managementkenntnisse und -fähigkeiten – jeweils maßgeschneidert auf die Anforderungen der verschiedenen Führungsebenen. Die Programme sind weltweit verpflichtend für alle Führungskräfte mit disziplinarischer Führungsverantwortung. Individuelle Trainings, Entwicklungsmaßnahmen und Coachings sowie die Begleitung durch Coaches oder Mentoren ergänzen dabei das Basiswissen aus den Pflichtprogrammen.

Ausblick

Herausforderungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung liegen im internationalen Rollout unserer Programme sowie in der zentralen Steuerung und dem Monitoring der Weiterbildungsmaßnahmen. Hinzu kommt eine bedarfsgerechte und zielorientierte Ausbildung, um zukünftigen Herausforderungen mit qualifizierten Nachwuchskräften zu begegnen. Mit der voranschreitenden Implementierung des Personalinformationssystems pep wollen wir im Lauf des nächsten Geschäftsjahres auch die Neuorganisation der Weiterbildungsmaßnahmen weltweit einführen.

4.3 Vielfalt und Chancengleichheit

Bei Voith arbeiten Menschen, die sich in unterschiedlichen Lebensphasen befinden, aus über 120 Nationen stammen und individuelle Erfahrungen mitbringen. Diese Vielfalt bereichert unsere Unternehmenskultur und trägt zum Erfolg unseres Unternehmens bei. Denn erst im Zusammenspiel unterschiedlicher Kompetenzen, Erfahrungen und Perspektiven entsteht Innovation.

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 will Mitarbeitervielfalt und Chancengleichheit im gesamten Konzern gezielt fördern und hat dazu im Geschäftsjahr 2012/13 ein konzernweites Diversity & Inclusion-Programm gestartet. Die erste Phase des Programms wurde im Berichtsjahr fortgeführt. Um die Mitarbeiter für diese Anliegen zu sensibilisieren, wurden im Berichtsjahr zunächst die regionalen Diversity & Inclusion-Manager und deren Teams geschult. Diese gaben dann anschließend selbst Trainings für die Top-Führungskräfte und deren leitende Mitarbeiter. Die Evaluation der Maßnahmen zeigt ein ausgesprochen positives Feedback.

Besondere Bedeutung hat weiterhin der Ausbau des Frauenanteils im Unternehmen und insbesondere in Führungspositionen. Im Geschäftsjahr 2013/14 haben 8.222 Frauen (Vorjahr: 9.125) bei Voith gearbeitet. Dies entspricht 19,7% der

Gesamtbelegschaft. Im Voith Senior Management Circle liegt der Frauenanteil aktuell bei 6,3% (Vorjahr: 7,6%), in diesem Kreis sind zudem zehn Nationen vertreten. Wir folgen dem Grundsatz, dass wir Führungspositionen in unseren Regionen nach Möglichkeit mit lokalem Personal besetzen.

Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist uns ein wichtiges Anliegen, denn wir wollen unseren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld bieten, das sich ihrer jeweiligen Lebenssituation flexibel anpasst. Dabei gewinnt auch der Aspekt der Pflege von Angehörigen immer mehr an Bedeutung.

Unterschiedlichste Arbeitsmodelle verschaffen unseren Mitarbeitern ein möglichst hohes Maß an zeitlicher Flexibilität. Seit Jahren bauen wir dieses Angebot konsequent aus, etwa mit Teilzeitmodellen oder der Kombinationen von Home-Office und Anwesenheit im Betrieb.

Im Geschäftsjahr 2013/14 haben 459 Voith-Beschäftigte (Vorjahr: 412) im gesetzlichen Rahmen Elternzeit in Anspruch genommen, mehr als die Hälfte (249) von ihnen waren 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. In Sonthofen, Heidenheim und Crailsheim gibt es zudem jeweils ein eigenes Eltern-Kind-Arbeitszimmer, das es Eltern bei kurzfristigen Betreuungsengpässen 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.

Werte and Compliance

Kapitel 1.4

Elternzeit

Seite 86

Familienorientierung ausgezeichnet

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Voith traditionell ein wichtiges Anliegen – im November 2014 wurde das Unternehmen für sein überdurchschnittliches Engagement mit dem Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“ ausgezeichnet.

Das baden-württembergische Unternehmensnetzwerk familyNET würdigt damit das Engagement von Voith im Hinblick auf seine Konzepte und Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. „Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat für die Voith-Konzerngeschäftsführung hohe Priorität. Voith setzt sich seit Jahren für die richtige Balance von Beruf und Familie ein und hat zahlreiche Angebote kontinuierlich weiterentwickelt“, begutachtet familyNET.

Voith-Personalchefin Ilonka Nussbaumer dazu: „Das Gleichgewicht zwischen Familie und Beruf ist für uns als Familienunternehmen keine Modeerscheinung, sondern seit jeher ein wichtiger Baustein unserer Personalpolitik ... Ich bin überzeugt, dass alle unsere Instrumente und Maßnahmen für mehr Zufriedenheit und damit eine höhere Identifikation mit dem Arbeitgeber sorgen. Und dies wiederum ist die beste Voraussetzung für engagierte und kreative Mitarbeiter.“

Die Mitarbeiter in Deutschland können sich zudem telefonisch und per E-Mail zum Thema Pflege informieren. Diese Dienstleistung sowie die Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten bieten wir in Kooperation mit einem externen Beratungsunternehmen an. Seit Beginn im Geschäftsjahr 2012/13 finden die Maßnahmen eine sehr positive Resonanz und werden zunehmend nachgefragt.

Ausblick

Im Geschäftsjahr 2014/15 werden wir die erste Phase unserer Awareness-Kampagne zum Themenbereich Vielfalt und Chancengleichheit abschließen, die primär die ersten beiden Managementebenen im Fokus hat. Im Anschluss werden

wir Konzepte für die Ausweitung der Kampagne auf alle Mitarbeiter erarbeiten und konkrete Aktivitäten starten, um die gesteckten Ziele im Unternehmen zu erreichen.

4.4 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Gesundheit und Arbeitsschutz haben bei Voith seit jeher höchste Priorität. Wir wollen Arbeitsplätze und -prozesse stets so gestalten, dass Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen bestmöglich vermieden werden. Unser Verständnis von Sicherheit am Arbeitsplatz haben wir in sieben Leitsätzen definiert.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Konzernzielen verankert

Bereits seit 2009 sind die Bestimmungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz 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 zugeordnet ist. Halbjährlich trifft sich zudem das Safety Steering Team mit Mitgliedern aus allen Voith-Konzernbereichen und Regionen. Daneben gibt es einen regelmäßigen Austausch auf verschiedensten Ebenen innerhalb der Divisionen.

Die Konzernrichtlinie Arbeitsschutz schreibt verbindliche Mindestanforderungen und -standards

Die Voith-Leitsätze zur Sicherheit am Arbeitsplatz

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

für die Unternehmensgruppe fest. Im Berichtszeitraum sind weitere sieben „Safety Group Directives“ (SGD) in Kraft getreten. Sie definieren konzernweit gültige Sicherheitsstandards zu folgenden Themen:

- Verantwortliche Personen, Beauftragte Personen
- Vorfalluntersuchung
- Arbeiten mit dem Kran
- Arbeiten mit dem Gabelstapler und kraftbetriebenen Industriefahrzeugen
- Arbeiten mit Handschleifmaschinen
- Arbeiten mit Gerüsten/Leitern
- Ergonomie

Mit den neu hinzugekommenen Standards sind nun insgesamt 16 SGD in Kraft, weitere 12 sind bereits in Planung.

Voith verfolgt bei den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einen kollaborativen Ansatz, bei dem viele Entscheidungen unter Einbezug der Arbeitnehmervertreter getroffen werden. Betriebsvereinbarungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zur Suchtprävention ergänzen dabei die Regelungen der Konzernrichtlinie Arbeitsschutz.

Alle größeren Standorte haben einen regelmäßig tagenden Sicherheitsausschuss, der sich aus Vertretern von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zusammensetzt. Dieser entwickelt das Arbeitssicherheitsjahresprogramm und setzt es in monatlichen Aktionen um.

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.

4.4.1 Arbeitssicherheit – ein Thema für alle

In das Arbeitssicherheitsprogramm sind alle Mitarbeiter eingebunden. Die Weitergabe von Informationen und Zielvorgaben erfolgt kaskadenartig von der Geschäftsführung über die jeweiligen Führungskräfte bis auf Mitarbeiterebene.

Eine besondere Rolle kommt dabei den personalverantwortlichen Führungskräften zu. Sie sind verpflichtet, ihre Mitarbeiter zu schulen und aktuelle Entwicklungen aktiv zu kommunizieren. Mindestens einmal jährlich hat eine dokumentierte Unterweisung der Mitarbeiter zu erfolgen. Mit zentral vorgegebenen Schulungsunterlagen unterstützen wir diesen Prozess.

Mitarbeiter der Produktion werden zudem täglich oder wöchentlich mit sogenannten Kurzimpulsen für das Thema Arbeitssicherheit sensibilisiert. Durch diese kurzen Schulungen wollen wir das Thema auch außerhalb der jährlichen Unterweisungen bei der täglichen Arbeit präsent halten.

Im Berichtszeitraum haben nahezu alle operativen Führungskräfte und 75% der Führungskräfte aus der Verwaltung Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit durchlaufen. Durch die Arbeitsschutzrichtlinie „Koordination von Besuchern und Auftragnehmern“ beziehen wir auch unsere Dienstleister in die Aktivitäten ein.

Unfälle dokumentieren, analysieren, vermeiden

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 konsequent kommuniziert. Jeder Unfall wird durch ein Untersuchungsteam, das aus Betroffenen, Vorgesetzten und Sicherheitsexperten besteht, geprüft und dokumentiert. Die Unfalldefinitionen sind im Konzernhandbuch detailliert beschrieben und international mit anderen Unternehmen vergleichbar.

Durch Unfallanalysen, Audits und andere Maßnahmen verfolgen wir monatlich die Entwicklung in Sachen Arbeitssicherheit. Wir ergreifen umgehend Maßnahmen, sollten sich schwere Unfälle ereignen oder eine Häufung von Unfallarten auftreten. Als erste Maßnahme erstellen wir eine weltweite Flash-Information um zeitnah alle Mitarbeiter betroffenen informieren zu können.

Auch an unseren asiatischen Standorten setzen wir die Standards unserer europäischen Werke um. Dazu haben wir ein lokales Expertennetzwerk ins Leben gerufen und die Richtlinien und Standards in die jeweiligen Landessprachen übersetzt. Dieses Netzwerk führt regelmäßig einen lokalen Erfahrungsaustausch durch und sorgt somit für einen rascheren Know-how-Transfer innerhalb der Standorte.

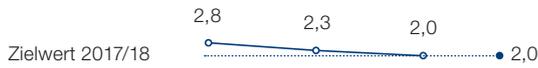
Kontinuierliche Verbesserung

Seit Implementierung dieses Managementsystems an allen Produktionsstandorten im Jahr 2009 konnten wir uns in Sachen Arbeitssicherheit immer weiter verbessern. So hat sich die nach internationalem Standard erhobene Frequency Rate – die Anzahl der Unfälle pro 1 Million Arbeitsstunden – kontinuierlich reduziert. Mit einer Frequency Rate von 2,0 haben wir im Geschäftsjahr 2013/14 unser gestecktes Ziel erreicht (Vorjahr: 2,3). Dies entspricht 155 meldepflichtigen Unfällen. Im Berichtszeitraum gab es keine Todesfälle bei Arbeitsunfällen.

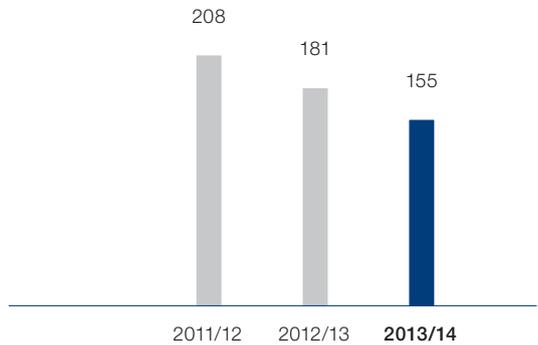
Bei der Zahl der Ausfallstunden haben wir unser Ziel im Berichtszeitraum noch nicht erreicht.

Frequency Rate

Spezifischer Wert in Unfällen pro 1 Mio. Arbeitsstunden

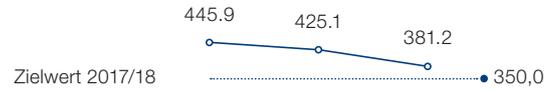


Absolute Werte

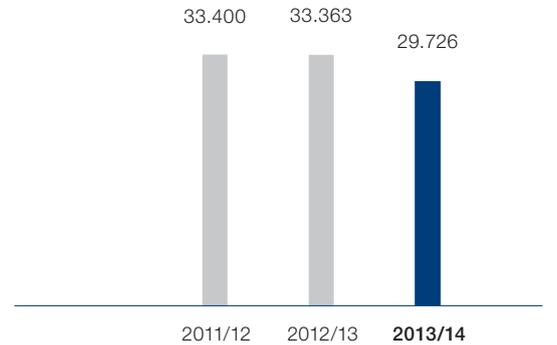


Severity Rate

Spezifischer Wert in Ausfallstunden pro 1 Mio. Arbeitsstunden



Absolute Werte



Doch auch hier sind wir auf einem guten Weg und konnten uns in den vergangenen Jahren konstant verbessern. Mit 381 Ausfallstunden je 1.000.000 geleisteter Stunden lag die Severity Rate im Geschäftsjahr 2013/14 noch knapp über unserem Zielwert von 350.

Im Berichtsjahr haben wir weitere Meilensteine in Sachen Arbeitssicherheit erreicht. So ist nun im Produktionsbereich mit dem „Lockout-Tagout“ ein standardisiertes Verfahren zur sicheren Energiefreischaltung etabliert – ein wichtiger Baustein zur Sicherheit beim Umgang mit unseren Produktionsanlagen.

Durch einheitliche Tools und Audits sowie noch detailliertere Informationen wollen wir Mitarbeiter und Führungskräfte noch stärker in die Aktivitäten einbeziehen. Mit unserem IT-gestützten Steuerungstool zu den Themen Arbeitssicherheit, Gesundheit, Umweltschutz und Ressourceneffizienz wollen wir die Transparenz unseres Handelns weiter optimieren und Maßnahmen noch zielgerichteter ableiten. Der Implementierungsprozess begann bereits im Geschäftsjahr 2013/14 und wird voraussichtlich 2017 abgeschlossen sein.

4.4.2 Gesundheitsschutz

Voith fördert systematisch die Gesundheit der Mitarbeiter, insbesondere durch Prävention. Unsere Beschäftigten sollen ihre Arbeitskraft erhalten und am Ende ihres Arbeitslebens gesund in den Ruhestand gehen. Hierfür konzentrieren wir uns auf vier Handlungsfelder, in denen wir im Berichtszeitraum die folgenden Fortschritte erreicht haben:

- **Demografiegerechte und sichere Arbeitsumgebung**
Im Rahmen einer Ergonomiekampagne haben wir insbesondere auch Büromitarbeiter angesprochen und sie bei Begehungen zum Thema Ergonomie informiert sowie bei der Arbeitsplatzgestaltung vor Ort beraten. Im Produktionsbereich lag der Schwerpunkt der Information vor allem auf dem Umgang mit schweren Bauteilen und Lasten.
- **Gesundheitsförderung und Prävention**
In diesem Handlungsfeld erfolgen die Aktionen auf Initiative der Standorte im Rahmen der jeweiligen Jahresprogramme. Im Berichtsjahr lag der Fokus beispielsweise auf dem Thema Darmkrebsscreening und dem Angebot von Nichtraucherseminaren. Zudem wurden zentral Informationen zu den folgenden Themen veröffentlicht: Alkohol, Grippe, Impfungen, Rauchen und Stress.

Mit dem Aufbau eines standortübergreifenden Netzwerks unserer Betriebsärzte haben wir im vergangenen Jahr begonnen, den regelmäßigen fachlichen Austausch zu fördern und so auch unsere Schwerpunktthemen zu unterstützen. Nach der Etablierung des Netzwerks in Deutschland wollen wir nun auch regionale Netzwerke in Nord- und Südamerika sowie Asien etablieren.

- **Unterstützung bei Krankheit und Belastung**
Über die Kooperation mit einem externen Dienstleister erhalten die Mitarbeiter Informationen und Unterstützung rund um die Pflege von Angehörigen oder die Betreuung von Kindern.

Im Berichtszeitraum haben wir zudem mit dem Aufbau eines einheitlichen Wiedereingliederungsmanagements begonnen.

Ausblick

Im Bereich der Arbeitssicherheit wollen wir unsere führende Position festigen und auch in den kommenden Jahren konsequent an der weiteren Verringerung der Unfallhäufigkeit und der Zahl der Ausfallstunden arbeiten.

Im Gesundheitsschutz sind wir künftig zunehmend mit dem demografischen Wandel und – an unseren europäischen Standorten – mit der Thematik einer älter werdenden Belegschaft konfrontiert und arbeiten an entsprechenden Maßnahmen. Außerdem wollen wir unser Gesundheitsmanagement in Deutschland weiter standardisieren und zudem durch eine stärkere internationale Vernetzung zum Austausch von Know-how und Best-Practice-Lösungen beitragen.



Asien steht heute bereits für rund 30 Prozent des Welt-Bruttoinlandsproduktes, 60 Prozent der globalen Bevölkerung leben in der Region – schon heute zählen viele Länder in der Region zu den wichtigsten Märkten der Welt. Allen voran China, wo Voith seit mehr als 20 Jahren mit eigenen Produktionsstätten vor Ort ist. Unser unternehmerischer Erfolg geht dabei Hand in Hand mit gesellschaftlichem Engagement.

05 Verantwortung für die Gesellschaft

Für ein Familienunternehmen wie Voith hat das aktive Engagement für die Gesellschaft einen besonderen Stellenwert. Überall dort, wo wir in der Welt mit Standorten vertreten sind, wollen wir einen Beitrag zur positiven Entwicklung der Gesellschaft leisten und unterstützen Einrichtungen vor Ort. Dabei fokussieren wir unsere Aktivitäten auf die Bereiche Sport, Bildung, Soziales und Kultur.

5.1 Managementansatz

Wir wollen als Unternehmen zur Förderung des Gemeinwohls beitragen. Ein aktives gesellschaftliches Engagement ist daher fester Bestandteil unseres Verständnisses von Nachhaltigkeit.

Art und Umfang unseres Engagements sind seit 2008 in der Konzernrichtlinie „Spenden und Sponsoring“ dokumentiert. Sie legt die Schwerpunkte unseres Engagements fest: Sport, Bildung, Soziales und Kultur. Das Engagement kann aus direkten finanziellen Zuwendungen oder Sachzuwendungen bzw. Arbeitszeit bestehen (In-Kind-Contributions). Die Richtlinie regelt auch den finanziellen Rahmen unseres Engagements. Das Budget richtete sich bisher am Gewinn vor Steuern (EBT) des Vorjahres aus. Die Höchstgrenze lag bei einem Prozent des EBT, die Mindestgrenze bei zwei Dritteln des Fördervolumens aus dem Vorjahr. Aus den vergangenen Jahren wissen wir, dass diese Quoten nicht immer eingehalten werden konnten. Deshalb überarbeiten wir derzeit die Richtlinie, zum Ende des Geschäftsjahres 2014/15 wird sie in einer aktualisierten Fassung vorliegen. So wollen wir auch vor dem Hintergrund einer volatilen Unternehmensentwicklung ein kontinuierliches Engagement gewährleisten.

Bei der Überarbeitung der Konzernrichtlinie tragen wir insbesondere auch der Transparenz unserer Spenden- und Sponsoringpolitik Rechnung. Im Rahmen unserer Materialitätsanalyse hat sich gezeigt, dass diese Themen für viele unserer Stakeholder wichtig sind.

Organisation unseres Engagements

Das gesellschaftliche Engagement von Voith wird über das Corporate Office koordiniert, das direkt dem Vorsitzenden der Konzerngeschäftsführung zugeordnet ist. Die Sponsoringaktivitäten steuert die Konzernkommunikation, hier verfolgen wir neben der Förderung auch weitere – meist kommunikative – Ziele und erhalten eine vereinbarte Gegenleistung.

Einzelne Konzernbereiche können zudem eigene Hilfs- und Förderprojekte initiieren und betreiben, sofern diese den Vorgaben der Konzernrichtlinie entsprechen. Einmal jährlich informiert das Corporate Office die Konzerngeschäftsführung über den Einsatz der Mittel im gesamten Voith-Konzern.

Die einzelnen Aktivitäten unseres gesellschaftlichen Engagements werden durch zwei Institutionen gesteuert:

- die Voith GmbH, Heidenheim,
- die Fundação Voith, Brasilien – über diese Stiftung engagiert sich Voith seit 2004 in Brasilien für soziale Projekte, hier fließen die Fördermittel der Landesgesellschaften zusammen.

Zudem fördert auch die Hanns-Voith-Stiftung im Rahmen ihrer Stiftungsaktivitäten regelmäßig eine Vielzahl an lokalen und überregionalen Initiativen und leistet mit jährlichen Spenden finanzielle Unterstützung für diverse Projekte.

Projektauswahl folgt klaren Kriterien

Für die Auswahl der einzelnen Projekte gelten konzernweit feste Kriterien: So müssen die unterstützten Aktivitäten und die kooperierenden Organisationen als gemeinnützig anerkannt sein und in den Regionen arbeiten, in denen auch Voith als Unternehmen aktiv ist. Die geförderten Projekte müssen Breitenwirkung erzielen, das Gemeinwesen fördern oder die Attraktivität der jeweiligen Region für die lokale Bevölkerung erhöhen. Unabhängig davon hilft Voith in dringenden humanitären Notsituationen mit Spenden oder Sachleistungen.

In unserem Verhaltenskodex verpflichten wir uns zu Transparenz und Gesetzeskonformität. Spenden an politische Parteien bedürfen einer Zustimmung der Konzerngeschäftsführung oder des Gesellschafterausschusses.

5.2 Projekte und Aktivitäten

Trotz der schwächeren Unternehmensentwicklung im Geschäftsjahr 2013/14 führten wir unser gesellschaftliches Engagement kontinuierlich fort.

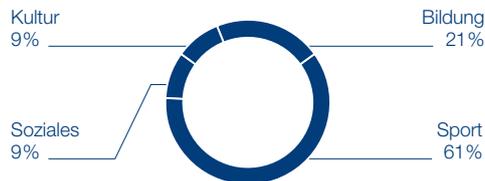
Insgesamt haben Voith und die Fundação Voith im Geschäftsjahr 2013/14 rund 1,92 Mio. € für gesellschaftliches Engagement aufgewendet (Vorjahr: 1,38 Mio. €). Die Fundação Voith steuerte 29.000 € bei. Davon vergaben wir 0,57 Mio. € in Form von Spenden, 1,35 Mio. € entfielen auf Sponsoringmaßnahmen. Der Großteil der Mittel floss mit 61% in den Sportbereich, 21% gingen an Bildungs-, 9% an Sozial- und 9% an Kulturprojekte. Im Berichtsjahr erfolgten keine Zuwendungen an Parteien oder politische Organisationen.

5.2.1 Engagement für Bildung

Gute Bildung und Ausbildung legen die Basis für optimale Entwicklungschancen im Leben. Deshalb unterstützen wir weltweit Kindergärten, Schulen und Universitäten. So führen wir die Tradition von Dr. Hanns Voith fort, der das gesellschaftliche Engagement von Voith institutionalisierte.

Fördermittel 2013/14 gesamt 1,92 Mio. €

nach Themen



Im Rahmen des Talentförderungsprogramms unterstützen wir in Deutschland seit mehreren Jahren die „Zukunftsakademie Heidenheim“. Wie im Vorjahr spendeten wir z.B. 20.000 € an die European Business School (Oestrich-Winkel) und 13.000 € an das Deutsche Institut für Normung. Außerdem wurden das Kompetenzzentrum Hydraulik der Hochschule Ulm mit 15.000 € und die Studenteninitiative der Hochschule Ulm „E-Motion Rennteam“ mit 10.000 € unterstützt, das die Entwicklung von Elektroantrieben vorantreibt.

Engagement mit Tradition – die Hanns-Voith-Stiftung

Unter dem Motto „Chancen schaffen, Zukunft gestalten“ engagiert sich die Hanns-Voith-Stiftung seit mehr als 60 Jahren für die Verbesserung von Zukunftschancen junger Menschen. Im Jahr 1953 anlässlich des 40-jährigen Arbeitsjubiläums des damaligen Unternehmenslenkers Hanns Voith gegründet, ist die Organisation in den Bereichen Bildung und Erziehung, Kultur, Landschaft und Wohlfahrt, Wissenschaft und Forschung sowie Völkerverständigung und Entwicklungshilfe

aktiv. Im Jahr 2014 hat die Hanns-Voith-Stiftung rund 570.000 € an regionale und überregionale Projekte ausgeschüttet. Darunter sind Institutionen und Projekte wie die Freie Waldorfschule Heidenheim, der Förderverein Eiszeitkunst, das Projekt „Olympia 2016“ der Fechtabteilung des Heidenheimer Sportbundes, das Kunstmuseum Heidenheim oder auch das Grundschulprojekt der Stadt Heidenheim zur Bewegungsförderung.

Seit elf Jahren unterstützt Voith auch die deutschlandweite Bildungsinitiative *business@school* der Unternehmensberatung The Boston Consulting Group (BCG). Dabei haben Schüler der gymnasialen Oberstufe die Gelegenheit, sich ein Jahr lang praxisnah mit Wirtschaftsthemen zu beschäftigen. 15 Voith Mitarbeiter unterstützten im Geschäftsjahr 2013/14 ehrenamtlich die Initiative und sorgten mit ihrem Wissen und ihrer Erfahrung für den nötigen Praxisbezug. Insgesamt betreuten sie so an drei Heidenheimer Gymnasien rund 50 Schüler in zehn Gruppen.

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

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 „Adopta-School“-Programm in den USA und die Kooperationen mit der Escola Estadual Conjunto Habitacional Voith und der Friedrich-von-Voith-Schule in São Paulo, Brasilien.

Ein besonderer Schwerpunkt unserer Aktivitäten liegt auf unserem Hauptsitz in Heidenheim. Hier begleitet Voith seit 1972 jährlich bis zu 50 lernschwache Jugendliche und Schulabbrecher in einem Ausbildungsprogramm; im Berichtszeitraum wurden 30 Jugendliche in das Programm aufgenommen. Im Anschluss an das Programm konnten ca. 80% der Jugendlichen in eine reguläre Lehrstelle vermittelt werden. Um die Renaturierung der Brenz erlebbar zu machen, förderten wir zudem das Projekt „Lernorte an der Brenz“ mit 20.000 €.

5.2.2 Engagement für den Sport

Voith engagiert sich sowohl für den Spitzen-, als auch für den Breitensport und fördert weltweit Sportvereine und -veranstaltungen. Im Berichtsjahr wendeten wir dafür 1.169.000 € auf. Am Stammsitz

Bieten für den guten Zweck

- Im Rahmen einer Wohltätigkeits-Versteigerung engagierten sich im November 2014 rund 500 Voith-Mitarbeiter am Standort Shanghai. Anlass war ein ganz besonderes Jubiläum: Seit zwanzig Jahren ist Voith in China im Bereich Wasserkraft mit eigenen Produktionsstätten vor Ort.
- Die versteigerten Gegenstände wurden vom Management-Team des Standorts gespendet. Der Erlös – rund 3.000 € – kommt einer lokalen Grundschule zu Gute, in der mehr als 1.000 Schüler aus Migrantenfamilien unterrichtet werden. Dort entsteht nun in Kürze ein spezielles Klassenzimmer für Indoor-Aktivitäten wie Tischtennis und andere Sportarten.

des Unternehmens unterstützt Voith den Fußballprofiverein „1. FC Heidenheim 1864 e.V.“, unter anderem durch das Sponsoring der Namensrechte für die „Voith Arena“, sowie als Principal Sponsor auf Trikot und Banden. Zudem fördern wir das Fechtzentrum „Heidenheimer Sportbund 1846 e.V.“ (HSB) und die lokale Baseballmannschaft. Wir sehen die Unterstützung für ortsansässige Initiativen als Investition in die Standortqualität, die den Bürgern – und damit auch unseren Mitarbeitern – zugutekommt.

In Brasilien unterstützten wir im Berichtsjahr in Zusammenarbeit mit der Orsa-Stiftung die Integration von geistig und körperlich Behinderten durch Sport mit knapp 5.000 €.

5.2.3 Engagement für Soziales

Wir wollen dazu beitragen, die Lebensbedingungen von Menschen weltweit zu verbessern und den interkulturellen Austausch zu fördern. Daher unterstützen wir weltweit Projekte wie die „Children's Future Organization“ (CFO) in Nepal (siehe Kasten).

5.2.4 Engagement für Kultur

Wir wollen möglichst vielen Menschen den Zugang zum kulturellen Leben ermöglichen. Im Berichtszeitraum haben wir verschiedene Institutionen in Heidenheim finanziell unterstützt, unter anderem

das Bildhauersymposium, das Kunstmuseum oder die Opernfestspiele. Zudem engagieren wir uns für den Jazz in Heidenheim und fördern diverse Filmprojekte.

Gemeinsam für bessere Chancen

So wie sich Voith als Unternehmen für die Gesellschaft engagiert, tun das auch viele Voith-Mitarbeiter in ihrer Freizeit für Menschen, die ihre Hilfe brauchen.

Seit fünf Jahren beispielsweise unterstützen der Voith-Mitarbeiter Herwig Jantschik und seine Frau ein Kinderdorf des Vereins „Children's Future Organization“ (CFO) in Nepal, der sich für bessere Lebens- und Bildungschancen einsetzt. Beiläufig erzählte Jantschik, hauptberuflich Sozialberater im Betrieblichen Gesundheitsmanagement in Heidenheim, seinen Kollegen über sein Engagement – und löste eine Welle der Hilfsbereitschaft aus: Von nicht mehr benötigter Ausstattung der Schreinerei in der Heidenheimer Voith-Ausbildungswerkstatt bis hin zu Geldspenden der Kollegen, die sich an Sammelaktionen in der Kantine beteiligten – initiiert durch eine Gruppe von Voith-Azubis, die das Projekt tatkräftig unterstützen. Zahlreiche weitere Voith-Mitarbeiter, Voith Turbo Crailsheim, Gastro Voith und die Hanns-Voith-Stiftung sind ebenfalls im Projekt engagiert.

So konnte der Verein CFO in Nepal inzwischen bereits mehr als drei Viertel der Baukosten sammeln. Der Bau soll schon bald beginnen. Dann wollen mehrere Voith-Azubis und ihre Ausbilder nach Nepal fliegen um die Ausstattung der Lehrschreinerei aufzubauen und die Jugendlichen in der Bedienung der Maschinen zu trainieren. Ist das Zentrum fertig, sollen die Jugendlichen dort neben der Schreinerei



Workshop mit Voith-Auszubildenden für die Ausbildungswerkstatt in Nepal

auch in Metallbearbeitung und Schneiderei ausgebildet werden. Weitere Informationen zu den Aktivitäten und dem aktuellen Stand des Projekts gibt es im Internet unter www.cfo-kinderdorf-nepal.de.

Ende April 2015 wurde Nepal von einem schweren Erdbeben und mehreren Nachbeben heimgesucht. Die Häuser des Kinderdorfes überstanden das Beben unbeschadet. Unter der Überschrift „Voithianer für Nepal“ organisierte ein Projektteam von Voith spontane Hilfe für das Gebiet Dhading, in dem das Kinderdorf liegt. Neben zahlreichen Spendenaktionen wurden Sammelaktionen für Sachspenden wie z.B. Decken initiiert. Weltweit schlossen sich Voith-Standorte der Aktion an.

Berichtsabschluss

Daten und Fakten

Nachhaltige Unternehmensführung	68
Verantwortung für die Umwelt	70
Verantwortung für Produkte und Lieferketten	81
Verantwortung für die Mitarbeiter	82
Verantwortung für die Gesellschaft	91
Abgrenzung wesentlicher Themen	92
Ziele und Zielerreichung	93
GRI-Index	100

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. €	2013/14	2012/13*	2011/12
Umsatz	5.345	5.728	5.724
Betriebliches Ergebnis vor Sondereinflüssen	220	310	341
Ergebnis vor Steuern	119	98	177

*Vorjahresdaten wurden angepasst (siehe GB 2014 Seite 132).

Absatzmärkte

in %	2013/14	2012/13	2011/12
Deutschland	20	20	21
Übriges Europa	28	27	26
Amerika	29	27	27
Asien	20	23	24
Sonstige	3	3	2

Beschaffungsmärkte (regionale Verteilung des Einkaufsvolumens)

in %	2013/14	2012/13	2011/12
Deutschland	40	36	44
Übriges Europa	22	22	21
Amerika	28	28	26
Asien	10	14	9
Sonstige	0	0	0
Anzahl			
Unterschiedliche Herkunftsländer von Lieferanten	99	77	78

Bezug: Voith Paper, Voith Hydro und Voith Turbo

Geschäftsbereiche im Profil im Geschäftsjahr 2013/14

in Mio. €	Voith Hydro	Voith Industrial Services	Voith Paper	Voith Turbo
Umsatz	1.313	1.178	1.430	1.409
Betriebsergebnis	101	20	9	111

Vorhandene Zertifizierungen an Voith-Standorten

Anzahl	2013/14	2012/13	2011/12
ISO 14001	69	69	69
ISO 9001	84	83	82
OHSAS 18001	71	69	67

Compliance

in %	2013/14	2012/13	2011/12
Geschulte Mitarbeiter in Bezug auf Compliance	100	100	100
Geschulte Compliance-Beauftragte	100	100	100

Compliance-Schulungen im Geschäftsjahr 2013/14

Anzahl	Unterweisungen	Modus
Führungskräfte der oberen vier Ebenen, neue Führungskräfte an der Voith Academy, Sales, Sourcing	631	1-tägig
Dezentrale Schulungen durch Compliance-Beauftragte	1.381	1,5 h
Unterweisungen durch Vorgesetzte	2.709	0,5 h

Schulungen zu Compliance im Geschäftsjahr 2013/14

Anzahl	Geschulte Personen	Schulungen	Modus
Führungskräfte, Sales, Sourcing			
Weltweit	588	27	1-tägig
Asien	52	2	1-tägig
Voith-Academy			
Deutschland/Heidenheim	50	1	0,5-tägig
Compliance-Beauftragte			
Deutschland/Heidenheim	43	2	2-tägig

Aufsichtsrat wurde in diesem Geschäftsjahr nicht geschult.

Ausgaben für Mitarbeiter

in Mio. €	2013/14	2012/13	2011/12
Ausgaben für Löhne und Gehälter	1.744	1.753	1.701
Ausgaben für Sozialabgaben, Altersversorgung und Unterstützung	379,8	401,7	394,9

Verantwortung für die Umwelt

Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen

Direkter Energieverbrauch/THG-Emissionen (Scope 1)*

	Einheit	Energieeinsatz	
		2013/14	2012/13
Direkter Energieverbrauch der Voith Fahrzeugflotte	MWh	60.331	58.394
Voith-Fahrzeugflotte	%	82	81
Logistik	%	18	19
Flüchtige THG-Emissionen		-	-

Direkter Energieverbrauch der Produktion	MWh	189.481	197.041
Erdgas	%	81	79
Heizöl	%	5	7
Diesel	%	6	6
LPG	%	8	7
Biomasse/biogene Energieträger	%	<1	<1
Weitere erneuerbare Energieträger und eigenerzeugte erneuerbare Energie	%	0	0
Sonstige	%	0	<1

Indirekter Energieverbrauch/THG-Emissionen (Scope 2)

	Einheit	Energieeinsatz	
		2013/14	2012/13
Indirekter Energieverbrauch (eingekauft + selbsterzeugt, nur wenn Brennstoffe nicht oben berücksichtigt)	MWh	374.110	406.378
Strom	%	80	77
Fernwärme	%	19	21
Dampf	%	1	1

Verkaufte Energie	MWh	299	283
Strom	%	100	100
Heizenergie	%	0	0
Dampf	%	0	0

n.v. = nicht verfügbar. Wir planen, flüchtige THG-Emissionen ab dem Geschäftsjahr 2015/16 zu erheben.

Energieeinsatz (gesamt, erneuerbar, nicht erneuerbar); Summe Biomasse + erneuerbare Energieträger; Gesamter Energieeinsatz für eigene Flotte aus nicht-erneuerbaren Energieträgern betrug 2.246.118 GJ.

Die verkehrsbezogenen THG-Emissionen wurden mittels der in der Probas Datenbank des deutschen Umweltbundesamtes zur Verfügung stehenden Umrechnungsfaktoren für den Personenverkehr umgerechnet. THG-Emissionen für Güterverkehr umfassen THG-Emissionen auf Basis unserer Materialeingangs- und -ausgangsdaten und der dazugehörigen Transporte. Die transportbezogenen THG-Emissionen wurden anhand der in der Probas Datenbank des deutschen Umweltbundesamtes zur Verfügung stehenden Emissionsfaktoren ermittelt.

*ohne flüchtige THG-Emissionen.

THG-Emissionen				
2011/12	Einheit	2013/14	2012/13	2011/12
58.261	t CO _{2e}	17.110	16.575	16.544
81	%	82	82	82
19	%	18	18	18
-	t CO _{2e}	n.v.	n.v.	n.v.

200.269	t CO _{2e}	40.409	42.406	43.484
77	%	77	75	72
9	%	7	9	11
7	%	7	8	9
8	%	9	8	8
<1	%	<1	<1	<1
0	%	0	0	0
0	%	0	<1	0

THG-Emissionen				
2011/12	Einheit	2013/14	2012/13	2011/12
404.010	t CO _{2e}	136.434	143.674	140.419
78	%	92	91	90
20	%	8	9	10
2	%	<1	<1	<1

235	t CO _{2e}	145	137	114
100	%	100	100	100
0	%	0	0	0
0	%	0	0	0

Scope Übersicht

Scope 1	Scope 2	Scope 3
<ul style="list-style-type: none"> · Direkter Energieverbrauch der Produktion · Produktion erneuerbarer Energie 	<ul style="list-style-type: none"> · Indirekter Energieverbrauch der Produktion (Strom, Fernwärme, Dampf) 	<ul style="list-style-type: none"> · Geschäftsreisen (unternehmensfremde Transportmittel) · Logistik · Anreise der Mitarbeiter · THG-Emissionen durch die Nutzung verkaufter Produkte und Dienstleistungen · THG-Emissionen durch Wasserverbrauch · THG-Emissionen durch Entsorgung von Abfall
<ul style="list-style-type: none"> · Direkter Energieverbrauch der Voith-Fahrzeuge · Flüchtige THG-Emissionen 	<ul style="list-style-type: none"> · Verkaufte Energie 	

☐ Produktionsbezogene Energie A wird aktuell noch nicht erfasst

Indirekter Energieverbrauch/indirekte THG-Emissionen (Scope 3)*

	Einheit	Energieeinsatz	
		2013/14	2012/13
Geschäftsreisen	MWh	118.468	122.725
Bahn	%	0	0
Pkw (nicht zur Voith-Fahrzeugflotte, z.B. Mietwagen)	%	4	4
Flugzeug (Kurzstrecke)	%	18	17
Flugzeug (Langstrecke)	%	78	79
Logistik (vor- und nachgelagert)	MWh	99.750	120.647
Bahn	%	<1	<1
LkW	%	10	7
Schiff	%	9	7
Flugzeug	%	81	85

* ohne Anreise der Mitarbeiter; THG-Emissionen durch die Nutzung verkaufter Produkte und Dienstleistungen; THG-Emissionen durch Wasserverbrauch; THG-Emissionen durch Entsorgung von Abfall.

Anmerkung: Bislang können in Bezug auf Scope 3 nur die genannten Energieeinsätze und THG-Emissionen erfasst werden. Wir arbeiten daran, weitere signifikante Energieeinsätze und Emissionsquellen in unsere Berechnung einzubeziehen.

Gesamtenergieverbrauch/THG-Emissionen

	Einheit	Energieeinsatz	
		2013/14	2012/13
Produktionsbezogener Energieverbrauch	MWh	563.591	603.419
Geschäftsreisen gesamt	MWh	167.682	170.237
Scope 1	%	29	28
Scope 3	%	71	72
Logistik gesamt	MWh	110.867	131.529
Scope 1	%	10	8
Scope 3	%	90	92
Energieverbrauch Scope 1 + Scope 2 + Scope 3	MWh	842.140	905.185
Scope 1	%	30	28
Scope 2	%	44	45
Scope 3	%	26	27

Spezifischer Produktionsbezogener Energieverbrauch/THG-Emissionen (Scope 1 und 2)

	Einheit	Energieeinsatz	
		2013/14	2012/13
Spezifischer Energieverbrauch/THG-Emissionen (Scope 1 und 2)	in MWh/Mio. € Umsatz	105,4	105,3

THG-Emissionen				
2011/12	Einheit	2013/14	2012/13	2011/12
137.719	t CO _{2e}	32.527	33.806	37.925
0	%	0	0	0
4	%	4	4	4
15	%	18	17	15
81	%	78	79	81
117.506	t CO _{2e}	27.398	32.990	32.251
<1	%	<1	<1	<1
9	%	11	8	10
10	%	9	8	10
81	%	79	84	80

THG-Emissionen				
2011/12	Einheit	2013/14	2012/13	2011/12
604.279	t CO _{2e}	176.843	186.080	183.903
184.825	t CO _{2e}	46.627	47.435	51.449
25	%	30	29	26
75	%	70	71	74
128.660	t CO _{2e}	30.408	35.937	35.271
9	%	10	8	9
91	%	90	92	91
917.765	t CO _{2e}	253.878	269.451	270.623
28	%	23	22	22
44	%	54	53	52
28	%	24	25	26

THG-Emissionen				
2011/12	Einheit	2013/14	2012/13	2011/12
105,6	in t CO _{2e} /Mio. € Umsatz	33	32	32

Produktionsbezogener Energieverbrauch/THG-Emissionen (Scope 1 und 2) nach Regionen

	Einheit	Energieeinsatz	
		2013/14	2012/13
Energieverbrauch/THG-Emissionen gesamt	MWh	563.591	603.419
Deutschland	%	37	40
Übriges Europa	%	16	16
Amerika	%	34	32
Asien	%	13	12
Sonstige	%	<1	<1

Reduzierung des Energieverbrauchs als direkte Folge von Erhaltungs- und Effizienzinitiativen

	Einheit	Energieeinsatz	
		2013/14	2012/13
Gesamt	MWh	12.459	5.098

Materialverbrauch

Eingesetzte Materialien nach Gewicht

in t	2013/14	2012/13	2011/12
Eingesetzte Materialien/Rohstoffe gesamt	131.265	172.989	215.383
in %			
Rohmaterial	34	32	25
Halbzeuge	52	55	64
Verpackung	10	9	8
Hilfs- und Betriebsstoffe	4	4	3
Erneuerbare Materialien gesamt	10	8	7
Nicht-erneuerbare Materialien gesamt	90	92	93

Anteil der Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialeinsatz

in %	2013/14	2012/13	2011/12
Rohmaterial	45	41	46
Halbzeuge	46	42	45
Verpackung	74	74	75
Hilfs- und Betriebsstoffe	55	46	51
Gesamt	49	44	48

THG-Emissionen					
2011/12	Einheit		2013/14	2012/13	2011/12
604.279	t CO _{2e}		176.843	186.080	183.903
42	%		26	28	32
14	%		10	10	8
32	%		36	35	36
11	%		27	26	24
<1	%		<1	<1	<1

THG-Emissionen					
2011/12	Einheit		2013/14	2012/13	2011/12
7.100	t CO _{2e}		2.379	1.679	4.520

Wasserverbrauch

Wasserverbrauch nach Regionen

in %	2013/14	2012/13	2011/12
Deutschland	51	43	51
Übriges Europa	13	15	11
Amerika	20	23	20
Asien	16	19	18
Sonstige	<1	<1	<1
in m³			
Gesamt	1.462.902	1.351.901	1.682.703

Wasserverbrauch nach Quellen

in m ³	2013/14	2012/13	2011/12
Oberflächenwasser	119.402	120.767	102.666
Grundwasser	757.724	587.829	837.320
Regenwasser	15.193	6.943	10.606
Von anderen Unternehmen bezogenes Abwasser	0	0	0
Aus kommunaler Wasserversorgung	585.777	643.305	742.717
Gesamt	1.478.095	1.358.844	1.693.309

Frischwasserverbrauch

in m ³	2013/14	2012/13	2011/12
Gesamt	1.462.902	1.351.901	1.682.703

Spezifischer Frischwasserverbrauch

in m ³ /tsd. € Umsatz	2013/14	2012/13	2011/12
Gesamt	0,27	0,24	0,29

Prozentsatz und Gesamtvolumen des wiederverwendeten Wassers

in m ³	2013/14	2012/13	2011/12
Gesamt	134	108	216
in % der Gesamtwasserentnahme	<1	<1	<1

Abwasser**Abwassereinleitungen**

in m ³	2013/14	2012/13	2011/12
Gesamt	1.261.810	1.198.512	1.461.091

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

Behandeltes und unbehandeltes Abwasser nach Einleitungsart

in m ³	2013/14	2012/13	2011/12
Behandeltes Abwasser gesamt	121.715	156.035	180.568
Eingeleitet in die öffentliche Kanalisation (in %)	63	54	63
Eingeleitet in die Oberflächengewässer (in %)	33	44	34
Eingeleitet in das Grundwasser (in %)	4	2	3
Zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen (in %)	0	0	0
Unbehandeltes Abwasser gesamt	1.140.095	1.042.476	1.280.523
Eingeleitet in die öffentliche Kanalisation (in %)	53	56	50
Eingeleitet in die Oberflächengewässer (in %)	28	33	34
Eingeleitet in das Grundwasser (in %)	19	11	16
Zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen (in %)	<1	<1	<1

Qualität Abwasser

in t	2013/14	2012/13	2011/12
Biologischer Sauerstoffbedarf (BSB)	14	9	11
Chemischer Sauerstoffbedarf (CSB)	48	32	45
Gesamtschwebstoffgehalt	9	11	13
Schwermetalle	<1	<1	<1
Stickstoff	<1	<1	2
Phosphor	<1	<1	<1

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 2013/14

Standort	Einleitungsort	Schutzstatus	Weitere Angaben
Heidenheim	Fluss Brenz	Wasserschutzgebiet nach WRRL, WHG (§§ 50–53), Zone III/IIIA (Zone II/IIA TB Mergelstetten, nicht rechtskräftig)	42% 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	-	95% des Abwassers werden wieder in den natürlichen Kreislauf eingeleitet. Das Wasser wurde zuvor für Kühlzwecke entnommen.
Ibarra (Spanien)	Río Oria	-	50% des Abwassers werden wieder in den natürlichen Wasserkreislauf eingeleitet.
Krefeld (Deutschland)	Grünfläche	-	8% 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)	95% 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	-	46% des Kühlwassers werden wieder in die Schwarza eingeleitet.

*Als „signifikant“ werden Abwassereinleitungen in Oberflächengewässer betrachtet, 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 %	2013/14	2012/13	2011/12
Deutschland	40	43	46
Übriges Europa	9	8	9
Amerika	38	35	32
Asien	13	13	13
Sonstige	<1	<1	<1
in t			
Gesamt	49.490	49.574	51.525

Spezifisches Abfallgewicht

in t/Mio. EUR Umsatz	2013/14	2012/13	2011/12
Spezifisches Abfallgewicht	9,26	8,65	9,00

Verwertete und beseitigte Abfälle nach Methode

in t	2013/14	2012/13	2011/12
Verwerteter Abfall	30.190	32.163	32.838
Wiederverwendung	311	350	818
Recycling	23.749	25.633	25.499
Kompostierung	270	163	174
Rückgewinnung	4.348	4.886	5.153
Sonstige Verwertung	1.512	1.131	1.195
Beseitigter Abfall	19.300	17.411	18.687
Verbrennung	3.783	3.511	5.136
Deponierung auf externem Gelände*	15.518	13.900	13.551
Deponierung auf Betriebsgelände	0	0	0
Sonstige Beseitigung	0	0	0
Gesamt	49.490	49.574	51.525

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

Gefährlicher und ungefährlicher Abfall

in t	2013/14	2012/13	2011/12
Gefährlicher Abfall	10.054	9.813	9.674
Ungefährlicher Abfall	39.436	39.761	41.851
Gesamt	49.490	49.574	51.525

Importierter, transportierter und exportierter gefährlicher Abfall

in t	2013/14	2012/13	2011/12
Gesamtgewicht transportierter gefährlicher Abfall	10.054	9.814	9.674
Gesamtgewicht importierter gefährlicher Abfall	0	0	0
Gesamtgewicht exportierter gefährlicher Abfall	0	0	0
Gesamtgewicht zwischen Voith-Standorten national und international transportierter gefährlicher Abfall	0	0	0
Anteil des grenzüberschreitend transportierten gefährlichen Abfalls (in %)	0	0	0

Luftschadstoffe

Produktionsbezogene Luftschadstoffe

in t	2013/14	2012/13	2011/12
Fluorchlorkohlenwasserstoffe (FCKW)*	<1	<1	<1
Teilhalogenierte Fluorchlorkohlenwasserstoffe (H-FCKW)*	<1	<1	<1
Halon*	0	0	0
Methylbromid* (CH ₃ Br)	n.w.	n.w.	<1
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	101	104	n.v.
Flüchtige organische Verbindungen ohne Methan (NM-VOC)	101	104	n.v.
Persistente organische Schadstoffe (POP)	n.w.	n.w.	n.w.
Gefährliche Luftschadstoffe (HAP)	n.w.	n.w.	n.w.
Staubemissionen	11	8	9
Einatembare Fraktion	n.v.	n.v.	n.v.
Schwermetalle	n.w.	n.w.	n.w.
Stickoxide (NO _x)	n.w.	n.w.	n.w.
Schwefeloxide (SO _x)	n.w.	n.w.	n.w.
Schwefelhexafluorid (SF ₆)	0	0	n.v.

n.w. = nicht wesentlich.

n.v. = nicht verfügbar.

Aus produktionsbezogenem Energieverbrauch

in t	2013/14	2012/13	2011/12
Fluorchlorkohlenwasserstoffe (FCKW)*	<1	<1	<1
Teilhalogenierte Fluorchlorkohlenwasserstoffe (H-FCKW)*	<1	<1	<1
Halon*	<1	<1	<1
Methylbromid* (CH ₃ Br)	n.v.	n.v.	n.v.
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	448	462	481
Flüchtige organische Verbindungen ohne Methan (NM-VOC)	30	31	32
Persistente organische Schadstoffe (POP)	<1	<1	<1
Gefährliche Luftschadstoffe (HAP)	20	20	20
Staubemissionen	37	38	38
Einatembare Fraktion	14	14	14
Schwermetalle	<1	<1	<1
Stickoxide (NO _x)	409	422	419
Schwefeloxide (SO _x)	912	930	906
Schwefelhexafluorid (SF ₆)	<1	<1	<1

*Ozonabbaubare Stoffe in t FCKW11e.

n.v. = nicht verfügbar.

Luftschadstoffe durch Geschäftsreisen

in t	2013/14	2012/13	2011/12
Fluorchlorkohlenwasserstoffe (FCKW)*	<1	<1	<1
Teilhalogenierte Fluorchlorkohlenwasserstoffe (H-FCKW)*	<1	<1	<1
Halon*	0	0	0
Methylbromid* (CH ₃ Br)	n.v.	n.v.	n.v.
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	211	210	179
Flüchtige organische Verbindungen ohne Methan (NM-VOC)	50	49	42
Persistente organische Schadstoffe (POP)	<1	<1	<1
Gefährliche Luftschadstoffe (HAP)	2	2	2
Staubemissionen	6	6	5
Einatembare Fraktion	5	5	5
Schwermetalle	<1	<1	<1
Stickoxide (NO _x)	144	152	148
Schwefeloxide (SO _x)	89	89	76
Schwefelhexafluorid (SF ₆)	<1	<1	<1

*Ozonabbaubare Stoffe in t FCKW11e.

n.v. = nicht verfügbar.

Luftschadstoffe durch Güterverkehr

in t	2013/14	2012/13	2011/12
Fluorchlorkohlenwasserstoffe (FCKW)*	<1	<1	<1
Teilhalogenierte Fluorchlorkohlenwasserstoffe (H-FCKW)*	<1	<1	<1
Halon*	0	0	0
Methylbromid*	n.v.	n.v.	n.v.
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	131	132	151
Flüchtige organische Verbindungen ohne Methan (NM-VOC)	30	31	35
Persistente organische Schadstoffe (POP)	<1	<1	<1
Gefährliche Luftschadstoffe (HAP)	<1	<1	<1
Staubemissionen	5	6	6
Einatembare Fraktion	5	5	6
Schwermetalle	<1	<1	<1
Stickoxide (NO _x)	217	244	258
Schwefeloxide (SO _x)	99	99	119
Schwefelhexafluorid (SF ₆)	<1	<1	<1

*Ozonabbaubare Stoffe in t FCKW11e.

n.v. = nicht verfügbar.

n.w. = nicht wesentlich.

Verantwortung für Produkte und Lieferketten

Patente

Anzahl neu angemeldeter Patente	2013/14	2012/13	2011/12
Voith Hydro	24	30	19
Voith Industrial Services	1	0	0
Voith Paper	97	114	198
Voith Turbo	97	83	67
Gesamt	219	227	284

Aktive Lieferanten

Anzahl	2013/14	2012/13	2011/12
Gesamt	ca. 39.500	ca. 40.500*	mehr als 30.000
regionale Verteilung in %			
Deutschland	41,9	44,7	n.e.
Übriges Europa	18,7	17,2	n.e.
Amerika	27,3	27,2	n.e.
Asien	10,9	9,7	n.e.
Sonstige	1,2	1,2	n.e.

n.e. = nicht erhoben.

*Aktualisierter Wert, da die Lieferanten der Voith Paper FRS sowie Lieferanten einiger Gesellschaften der Voith Industrial Services bei Erscheinen des letzten Nachhaltigkeitsberichtes noch nicht systemisch erfasst wurden.

Lieferanten, die eine Selbstauskunft ausgefüllt haben

Anzahl	2013/14	2012/13	2011/12
Initiale Selbstauskunft	1.512	n.e.	n.e.

n.e. = nicht erhoben.

Nachhaltigkeit bei bestehenden Lieferanten

in %	2013/14	2012/13	2011/12
Lieferantenselbstauskunftsquote (Anteil des Einkaufsvolumen, das von Lieferanten bezogen wird, für die eine gültige Selbstauskunft vorliegt)	27,8	3,8	4,5
Sustainability Quote (von 100) seit GJ 2012/13	75,0	80,0	n.e.
Rechnungsvolumen mit Lieferanten, für die eine aktuelle, freigegebene Lieferantenbewertung vorlag	61,0	76,0	72,0

n.e. = nicht erhoben.

Bewertungen bei bestehenden Lieferanten

Anzahl	2013/14	2012/13	2011/12
Lieferanten, die bewertet wurden	5.129	5.861	4.526
Bewertungen (Einzelvorgänge)	6.680	8.279	7.235

Verantwortung für die Mitarbeiter

Konsolidierungsrahmen

Konsolidierungsrahmen für Mitarbeiterzahlen

Anzahl	2013/14	2012/13	2011/12
Mitarbeiter konzernweit in FTE	39.302	43.134	42.327
Mitarbeiter konzernweit in Köpfen*	41.651	47.111	46.469
In Datenauswertung einbezogene Mitarbeiter	41.651	42.482	41.021

*In Abweichung zum Geschäftsbericht werden Mitarbeiterzahlen im Nachhaltigkeitsbericht anstatt in FTE (Vollzeitäquivalenten) in Kopffzahlen dargestellt.

Zusammensetzung der Belegschaft

Mitarbeiter nach Altersgruppe und Geschlecht* im Geschäftsjahr 2013/14

Anzahl	Voith-Konzern	Deutschland	Übriges Europa	Amerika	Asien	Sonstige
Frauen	8.222	3.032	1.661	2.512	985	32
Männer	33.429	13.499	5.844	9.463	4.528	95
< 30 Jahre	8.337	2.638	1.185	2.889	1.617	8
30–50 Jahre	21.841	8.580	3.844	6.008	3.322	87
> 50 Jahre	11.473	5.313	2.476	3.078	574	32
Gesamt	41.651	16.531	7.505	11.975	5.513	127

*Aufgrund von Teilzeitarbeit ist die regionale Verteilung in Köpfen und FTE (Vollzeitäquivalenten) abweichend zum Geschäftsbericht.

Mitarbeiter in Vollzeit- und Teilzeitarbeit nach Altersgruppe und Geschlecht im Geschäftsjahr 2013/14

Anzahl	Voith-Konzern	Deutschland	Übriges Europa	Amerika	Asien	Sonstige
Vollzeit	37.415	13.838	6.763	11.523	5.236	55
Frauen	6.352	1.687	1.287	2.433	944	1
Männer	31.063	12.151	5.476	9.090	4.292	54
< 30 Jahre	7.530	2.194	1.081	2.712	1.540	3
30–50 Jahre	19.708	7.208	3.460	5.799	3.199	42
> 50 Jahre	10.177	4.436	2.222	3.012	497	10
Teilzeit	4.236	2.693	742	452	277	72
Frauen	1.870	1.345	374	79	41	31
Männer	2.366	1.348	368	373	236	41
< 30 Jahre	807	444	104	177	77	5
30–50 Jahre	2.133	1.372	384	209	123	45
> 50 Jahre	1.296	877	254	66	77	22

Mitarbeiter mit befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen nach Geschlecht im Geschäftsjahr 2013/14

Anzahl	Voith-Konzern	Deutschland	Übriges Europa	Amerika	Asien	Sonstige
Unbefristeter Arbeitsvertrag	36.001	14.802	6.641	11.761	2.677	120
Frauen	6.867	2.602	1.410	2.462	361	32
Männer	29.134	12.200	5.231	9.299	2.316	88
Befristeter Arbeitsvertrag	5.650	1.729	864	214	2.836	7
Frauen	1.355	430	251	50	624	0
Männer	4.295	1.299	613	164	2.212	7

Kollektivvereinbarungen

in %	2013/14	2012/13	2011/12
Anzahl Mitarbeiter, die durch Kollektivvereinbarungen erfasst sind	72	74	n.e.
In Deutschland	86	84	n.e.

n.e. = nicht erhoben.

Zu- und Abgänge in der Belegschaft

Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen haben nach Initiative im Geschäftsjahr 2013/14

in %	Maschinen- und Anlagenbau	Servicegeschäft	Gesamt
Gesamt	12,0	27,1	20,2
Auf Initiative des Arbeitnehmers	3,5	12,1	8,2
Auf Initiative des Arbeitgebers	6,2	14,5	10,7
Sonstige	2,3	0,6	1,3

Diese Daten wurden nicht über die Nachhaltigkeitsdatenbank erfasst.
Es werden daher 40.738 statt 41.651 Mitarbeiter abgedeckt.

Neu eingestellte Mitarbeiter, die Voith innerhalb von zwölf Monaten wieder verlassen haben, nach Geschlecht, Altersgruppen und Regionen im Geschäftsjahr 2013/14

Anzahl	Voith-Konzern	Deutschland	Übriges Europa	Amerika	Asien	Sonstige
Voith-Konzern	447	378	23	17	29	0
Frauen	92	75	9	2	6	0
Männer	355	303	14	15	23	0
< 30 Jahre	227	183	17	6	21	0
30–50 Jahre	173	151	6	8	8	0
> 50 Jahre	47	44	0	3	0	0
Gesamt	447	378	23	17	29	0
Maschinen- und Anlagenbau	85	45	18	8	14	0
Frauen	21	9	6	1	5	0
Männer	64	36	12	7	9	0
< 30 Jahre	49	20	12	3	14	0
30–50 Jahre	28	18	6	4	0	0
> 50 Jahre	8	7	0	1	0	0
Gesamt	85	45	18	8	14	0
Servicegeschäft	362	333	5	9	15	0
Frauen	71	66	3	1	1	0
Männer	291	267	2	8	14	0
< 30 Jahre	178	163	5	3	7	0
30–50 Jahre	145	133	0	4	8	0
> 50 Jahre	39	37	0	2	0	0
Gesamt	362	333	5	9	15	0

Zahlen aus HR Cockpit. Da erst zum Ende des Geschäftsjahres alle 41.651 Mitarbeiter im System waren und wir zu Beginn des GJ mit ca. 33.000 Mitarbeitern gestartet sind, wurden nicht alle Personalbewegungen vollständig erfasst.

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

in Jahren	2013/14	2012/13	2011/12
Gesamt			
Voith-Konzern	9,06	8,15	9,99
Deutschland	11,26	9,80	13,45
Übriges Europa	10,79	7,50	8,38
Amerika	6,62	6,62	6,42
Asien	5,44	5,36	5,36
Sonstige	8,31	5,97	9,00
Maschinen- und Anlagenbau			
in Jahren	2013/14	2012/13	2011/12
Voith-Konzern	12,02	12,30	16,22
Deutschland	15,84	15,76	17,40
Übriges Europa	12,71	13,26	13,08
Amerika	10,20	10,43	10,75
Asien	6,23	5,88	5,80
Sonstige	8,31	7,44	9,00
Servicegeschäft			
in Jahren	2013/14	2012/13	2011/12
Voith-Konzern	5,79	5,20	5,30
Deutschland	6,12	6,25	6,23
Übriges Europa	9,33	4,79	5,67
Amerika	3,67	3,71	3,36
Asien	2,50	3,00	4,08
Sonstige	n. v.	4,05	n. v.

n.v. nicht verfügbar.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Elternzeiten im Geschäftsjahr 2013/14

Anzahl	Voith-Konzern	Deutschland	Übriges Europa	Amerika	Asien	Sonstige
Beschäftigte mit Anspruch auf Elternzeit						
Gesamt	32.302	15.087	6.031	8.273	2.800	111
Frauen	5.971	2.592	1.282	1.526	540	31
Männer	26.331	12.495	4.749	6.747	2.260	80
In Anspruch genommene Elternzeit gesamt						
Gesamt	459	412	41	5	1	0
Frauen	210	174	31	4	1	0
Männer	249	238	10	1	0	0
Nach der Elternzeit zu Voith zurückgekehrte Mitarbeiter						
Gesamt	483	441	32	2	8	0
Frauen	171	139	22	2	8	0
Männer	312	302	10	0	0	0
Nach der Elternzeit zu Voith zurückgekehrte Mitarbeiter, die auch 12 Monate nach ihrer Rückkehr noch bei Voith arbeiten						
Gesamt	294	291	2	0	1	0
Frauen	66	65	0	0	1	0
Männer	228	226	2	0	0	0

Zahlen aus HR Cockpit. Da erst zum Ende des Geschäftsjahres alle 41.651 Mitarbeiter im System waren und wir zu Beginn des GJ mit ca. 33.000 Mitarbeitern gestartet sind, wurden nicht alle Personalbewegungen vollständig erfasst.

Arbeitssicherheit

Gesamtzahl der Mitarbeiter, die in Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüssen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz vertreten wurden

Angabe in % (auf Basis der Kopfzahlen)	2013/14	2012/13	2011/12
Voith-Konzern	75	75	n.e.

n.e. = nicht erhoben.

Arbeitsicherheit und Gesundheit der Gesamtbelegschaft nach Geschlecht und Region

Arbeitsunfälle (Anzahl)	2013/14	2012/13	2011/12
Voith-Konzern	155	181	208
Deutschland	77	95	108
Übriges Europa	32	39	47
Amerika	32	33	41
Asien	13	12	8
Sonstige	1	2	4
Arbeitsunfälle mit tödlichem Ausgang*	0	1	0
Frequency Rate (Unfallhäufigkeit)			
Voith-Konzern	2,0	2,3	2,8
Deutschland	2,6	3,1	3,6
Übriges Europa	2,2	2,6	3,6
Amerika	1,4	1,5	1,9
Asien	1,2	1,1	0,8
Sonstige	3,0	5,4	10,7
Severity Rate (Unfallschwere)			
Voith-Konzern	381,2	425,1	445,9
Deutschland	305,3	401,4	426,0
Übriges Europa	247,1	316,1	540,1
Amerika	540,6	624,9	526,8
Asien	456,3	204,8	213,2
Sonstige	24,4	1.298,7	65,8
Abwesenheitsrate			
Voith-Konzern	2.553.488	2.654.348	2.301.158
Deutschland	1.615.492	1.445.441	1.469.046
Übriges Europa	437.385	479.907	440.526
Amerika	380.024	637.407	318.682
Asien	117.207	91.594	72.905
Sonstige	3.380	0	0
Ausfalltagequote in %			
Voith-Konzern	3,3	3,4	3,1
Deutschland	5,4	4,8	4,9
Übriges Europa	3,0	3,2	3,4
Amerika	1,7	2,9	1,5
Asien	1,1	0,8	0,7
Sonstige	1,0	0,0	0,0

Folgende Aspekte werden derzeit nicht erfasst:

- Arbeitsunfallhäufigkeit nach Regionen und Geschlecht
- Ausfalltage und gesamte Abwesenheiten
- Berufskrankheiten

Diese Informationen möchten wir bis 2015 berichten.

*Bedauerlicherweise ereignete sich im GF 2012/13 ein Unfall mit Todesfolge. Es handelte sich um einen Autounfall zweier Mitarbeiter im Serviceeinsatz, bei dem ein Mitarbeiter ums Leben kam.

Aus- und Weiterbildung

Berufsausbildung

Anzahl	2013/14	2012/13	2011/12
Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule	1.294	1.197	1.206
In Deutschland	918	940	n.e.
Am Standort Heidenheim	437	270	n.e.

Weiterbildungsstunden

	2013/14	2012/13	2011/12
Gesamstundenzahl	97.056	127.379	127.491
Anzahl weitergebildeter Mitarbeiter	3.443	3.915	4.980
Gesamtausgaben in Mio. €	2,9	2,9	3,4

Folgende Aspekte werden derzeit nicht erfasst:

- Aufteilung der durchschnittlichen Weiterbildungsstunden nach Mitarbeiterkategorie und Geschlecht. Diese Informationen möchten wir bis 2015 berichten.

Vielfalt

Vielfalt im Senior Management Circle

Frauen im Senior Management Circle	2013/14	2012/13	2011/12
Anzahl Frauen im SMC	6	7	4
Anzahl Mitglieder SMC gesamt	96	92	94
in %			
Frauenanteil im SMC	6,3	7,6	4,3

Verteilung von Frauen und Männern auf Managementebenen

Anzahl	2013/14	2012/13	2011/12
Konzern-Geschäftsführung, Executive Team, Senior Management Circle			
Männer	96	99	90
Frauen	6	7	4
< 30 Jahre	0	n.e.	n.e.
30–50 Jahre	48	n.e.	n.e.
> 50 Jahre	54	n.e.	n.e.
Nicht-deutsche Mitglieder	30	n.e.	n.e.
Regionale Direktoren/Präsidenten, Geschäftsführung von Operating Units, Leiter von Produktgruppen, Manager in Konzerngeschäftsfunktionen			
Männer	383	398	n.e.
Frauen	35	40	n.e.
< 30 Jahre	1	n.e.	n.e.
30–50 Jahre	243	n.e.	n.e.
> 50 Jahre	174	n.e.	n.e.
Nicht-deutsche Mitglieder	208	n.e.	n.e.
Mittleres und unteres Management			
Männer	751	691	n.e.
Frauen	98	76	n.e.
< 30 Jahre	5	n.e.	n.e.
30–50 Jahre	529	n.e.	n.e.
> 50 Jahre	315	n.e.	n.e.
Nicht-deutsche Mitglieder	495	n.e.	n.e.
Gesamt (d.h. über alle Managementebenen)			
Männer	1.230	1.188	n.e.
Frauen	139	123	n.e.
< 30 Jahre	6	n.e.	n.e.
30–50 Jahre	820	n.e.	n.e.
> 50 Jahre	543	n.e.	n.e.
Nicht-deutsche Mitglieder	733	n.e.	n.e.

n.e. = nicht erhoben.

Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen

in %	2013/14	2012/13	2011/12
Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen	4,3	3,8	3,6

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

Hinweis: Kennzahlen hinsichtlich der Schulungen zu Compliance, Anti-Korruption und Menschenrechten werden im Kapitel „Nachhaltige Unternehmensführung“ erhoben.

Verantwortung für die Gesellschaft

Gemeinnütziges Engagement

Spenden und Sponsoring

in Mio. €	2013/14	2012/13	2011/12
Voith-Konzern	1,89	0,95	1,87
Fundação Voith*	0,03	0,43	0,27
Gesamt	1,92	1,38	2,14
Hanns-Voith-Stiftung	0,48	0,40	0,38

*Anpassung an die Erlös-Situation.

Fördermittel nach Projekten

in %	2013/14	2012/13*	2011/12*
Bildung	20,7	20,5 (28,5)	29,5 (33,1)
Soziales	9,5	14,1 (14,9)	26,7 (24,4)
Sport	60,9	58,1 (45,1)	32,0 (27,2)
Kultur	9,0	7,2 (11,5)	11,8 (15,4)
in Mio. €			
Gesamt	1,92	1,38	2,14

*Klammerwerte mit Hanns-Voith-Stiftung.

Gezahlte Steuern

Gezahlte Steuern nach Regionen

in Tsd. €	2013/14	2012/13	2011/12
Deutschland	29.892	-11.468*	41.090
Übriges Europa	18.695	22.437	12.515
Amerika	15.190	16.999	24.550
Asien	18.035	13.617	21.983
Sonstige	2.696	3.407	3.656
Gesamt	84.508	44.992	103.794

*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.

Abgrenzung der wesentlichen Themen

Nachhaltige Unternehmensführung

Wesentliches Thema	Relevanz entlang der Wertschöpfungskette (Abgrenzung)		
	Vorgelagerte Aktivitäten (z.B. Lieferkette)	Aktivitäten des Voith-Konzerns	Nachgelagerte Aktivitäten (z.B. Anwendung)
Kapitel: Nachhaltige Unternehmensführung			
Dialog mit Stakeholdern des Unternehmens		✓	
Verantwortungsvolle Investitions-, Betriebs- und Geschäftspraktiken		✓	
Integration von Nachhaltigkeit in die Konzernstrategie		✓	
Langfristige wirtschaftliche Stabilität		✓	
Langfristiges, vertrauensvolles Lieferantenverhältnis	✓	✓	
Mechanismen zur Korruptionsvermeidung und Compliance	✓	✓	
Unternehmensrendite		✓	
Kapitel: Verantwortung für die Umwelt			
Energieeffizienz in der Produktion		✓	
Materialeffizienz in der Produktion		✓	
Reduktion von Emissionen/Schadstoffen/Abfall in der Produktion		✓	
Wassereffizienz in der Produktion		✓	
Kapitel: Verantwortung für Produkte und Lieferketten			
Dialog und Kooperation mit Kunden		✓	✓
Energieeffizienz der Produkte		✓	✓
Langlebigkeit der Produkte		✓	✓
Minimierung der Umweltauswirkungen von Produkten		✓	✓
Gewährleistung höchster Produktsicherheit		✓	✓
Qualität der Produkte und Dienstleistungen	✓	✓	✓
Technologieexpertise/Innovation	✓	✓	✓
Nachhaltigkeit in der Lieferkette	✓	✓	
Kapitel: Verantwortung für die Mitarbeiter			
Arbeitssicherheit		✓	
Personalentwicklung/Aus- und Weiterbildung		✓	
Vielfalt und Chancengleichheit (Diversity)		✓	
Leadership		✓	
Kapitel: Verantwortung für die Gesellschaft			
Transparente Spenden-/Sponsoring-Politik		✓	

Alle für Voith als wesentlich identifizierten Themen bzw. Aspekte sind für alle Voith-Konzernbereiche und i.d.R. in allen Ländergesellschaften relevant. Basis für die Bewertung sind die Ergebnisse der Stakeholderbefragung und der Wesentlichkeitsworkshops.

Ziele und Zielerreichung

Nachhaltige Unternehmensführung

Themenfeld	Ziele	Maßnahmen	Termin	Details	Status
Integration von Nachhaltigkeit in die Unternehmensstrategie	Verankerung von Nachhaltigkeit im Unternehmen	Entwicklung von KPIs für den Bereich Soziales	GJ 2013/14		erreicht
		Abbildung sämtlicher Nachhaltigkeitsziele und deren Erreichungsgrade im MRT nach Konzernbereichen	GJ 2013/14		erreicht
		Konzeptionierung eines Trainingskonzepts	GJ 2013/14		erreicht
		Zusammenführung der bestehenden Datenbanken	GJ 2014/15	Das Projekt ist gestartet und wird voraussichtlich bis Ende GJ 2014/15 abgeschlossen sein	laufend
		Aufnahme des Tagesordnungspunkts „Nachhaltigkeit“ in die Beiratstagesordnung	GJ 2013/14		neu terminiert: GJ 2015/16
		Durchführung von Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit an der Voith Academy	GJ 2013/14	Überarbeitung im Rahmen der HR-Transformation (Nachhaltigkeit findet hierin Eingang)	neu terminiert: GJ 2016/17
		Platzierung des Themas Nachhaltigkeit auf Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter	GJ 2013/14	Überarbeitung im Rahmen der HR-Transformation (Orientation Days – einheitliche Standards zur Einführung neuer Mitarbeiter, Nachhaltigkeit findet hierin Eingang)	neu terminiert: GJ 2016/17
		Konzeptionierung und Umsetzung erster Maßnahmen aus Kommunikationskonzept Nachhaltigkeit	GJ 2014/15		neu
Dialog mit Stakeholdern des Unternehmens	Aufbau eines Stakeholder-Dialogs auf Basis unternehmensrelevanter Megatrends	Durchführung einer Stakeholder-Analyse	GJ 2013/14	Ergebnisse siehe Kapitel „Nachhaltige Unternehmensführung“	erreicht
		Wiederholung der Umfrage/ Aufnahme in strategischen Prozess	GJ 2015/16		neu

Folgende Themenfelder sind noch nicht mit Zielen hinterlegt:
 - Verantwortungsvolle Investitions-, Betriebs- und Geschäftspraktiken
 - Mechanismen zur Korruptionsvermeidung und Compliance

Verantwortung für die Umwelt

Themenfeld	Ziele	Maßnahmen	Termin	Details	Status
Energieeffizienz in der Produktion	Senkung des spezifischen Energiebedarfs um 20% (Basis 2011/12)		GJ 2017/18	Stagnation des KPI bei 105 MWh/Mio. € Umsatz, deutlicher Anstieg in der Maßnahmenliste im Berichtszeitraum	laufend
		Hot-Spot-Analysen zu standortübergreifenden Themenschwerpunkten sowie an Standorten mit den größten Verbrauchstreibern. Mitarbeitersensibilisierung durch gezielte Kommunikationskampagne	GJ 2017/18	siehe Kapitel „Umwelt“	laufend
		Berücksichtigung von Energieeffizienz bei Um- und Neubauten	GJ 2015/16	Ausarbeitung einer Konzernrichtlinie für Um- und Neubauten unter Energieeffizienz Gesichtspunkten	laufend
Materialeffizienz in der Produktion	Reduktion der spezifischen Abfallmenge um 25% (Basis 2011/12)		GJ 2017/18	Anstieg des KPI auf 9,01 t/Mio. € Umsatz, Anstieg der Maßnahmenliste bei Hilfs- und Betriebsstoffen	laufend
		Hot-Spot-Analysen zu standortübergreifenden Themenschwerpunkten sowie an Standorten mit den größten Verbrauchstreibern. Mitarbeitersensibilisierung durch gezielte Kommunikationskampagne	GJ 2017/18	siehe Kapitel „Umwelt“	laufend
		Entwicklung einer Standardmethodik zur Erhöhung der Materialeffizienz in der Produktion	GJ 2014/15	Grundsatzmethodik erarbeitet („Ishikawa“) und in der Hot-Spot-Analyse am Standort Shanghai pilothaft angewandt, Ansatz in gemeinsamer Diskussion mit Design-to-cost- und Opex-Organisation weiterentwickelt. Gemeinsamer Pilot an einem Standort im GJ 2014/15 geplant	laufend
Wassereffizienz in der Produktion	Senkung des spezifischen Frischwasserverbrauchs um 10% (Basis 2011/12)		GJ 2017/18	0,26 m ³ pro Tsd. € Umsatz knapp oberhalb des Zielniveaus für GJ 17/18, deutlicher Anstieg in der Maßnahmenpipeline im Berichtszeitraum sowie des Umsetzungsgrads ab Q3 GJ 13/14	laufend
		Hot-Spot-Analysen zu standortübergreifenden Themenschwerpunkten sowie an Standorten mit den größten Verbrauchstreibern. Mitarbeitersensibilisierung durch gezielte Kommunikationskampagne	GJ 2017/18	siehe Kapitel „Umwelt“	laufend

Themenfeld	Ziele	Maßnahmen	Termin	Details	Status
Folgende Themenfelder sind noch nicht mit Zielen hinterlegt:					
Reduktion von Emissionen/Schadstoffen				Aktivitäten zur Reduktion von Emissionen und Schadstoffen fassen wir bei Voith unter dem Begriff Eco-Standards zusammen (siehe Kapitel „Umwelt“)	
		Einführung eines weltweit einheitlichen Gefahrstoffmanagementprozesses	GJ 2013/14	siehe Kapitel „Umwelt“	erreicht
		Integration der Gefahrstoffdatenbanken aller Produktionsstandorte (Amerika, Asien, übriges Europa) in die zentrale Gefahrstoffdatenbank	GJ 2015/16		laufend
		Einführung des Eco-Compliance-Konzepts inkl. zugehöriger Software weltweit	GJ 2014/15	Das Voith Eco-Compliance-Konzept wurde bis Ende des GJ 2013/14 an weltweit 39 Standorten (entspricht 56 % des Umsatzes) über Schulungen und Vor-Ort-Support etabliert. Bis zum Ende des GJ 2014/15 wollen wir alle Standorte in das System eingebunden haben	laufend
Weiteres		Implementierung eines integrierten Erfassungsprozesses für Arbeitsunfälle, Umwelt- und sonstige relevanten Vorfälle	GJ 2014/15	Formulare und Prozesse zusammengeführt und vereinheitlicht, weltweiter Rollout ist erfolgt	erreicht
		Konzeption von Schulungen zum Thema Umwelt für alle Mitarbeiter	GJ 2013/14	Konzept erstellt, Schulungsunterlage für alle Mitarbeiter erstellt, als Powerpoint und als Online-Unterweisung bereitgestellt	erreicht
		Studie zur Definition von ökologischen Bewertungskriterien bei der Beauftragung von Logistikdienstleistern in Kooperation mit einer Hochschule	GJ 2013/14	Bewertungskatalog erstellt, der neben der Art und der Erneuerungsrate des Verkehrsträgers (z.B. LKW) u.a. die Transparenz/Aussagefähigkeit des Logistikdienstleiters zu geleisteten Fahrten und Tonnenkilometern je Verkehrsträger sowie zugehörigen CO ₂ -Emissionen umfasst	erreicht

Verantwortung für Produkte und Lieferketten

Themenfeld	Ziele	Maßnahmen	Termin	Details	Status
Nachhaltige Lieferkette	Risiken/Chancen in der Lieferkette managen	Implementierung des Blocked-Supplier-Konzepts zur Sperrung von Lieferanten	GJ 2013/14		erreicht
		Steigerung des Anteils der von bewerteten Lieferanten bezogenen Güter und Dienstleistungen auf 79% des Einkaufsvolumens	GJ 2013/14	Die Lieferantenbewertungsquote lag im GJ 2013/14 nur bei 61% des RV; eine Steigerung auf 79% des Volumens wird nach heutiger Einschätzung auch in 2014/15 nicht gelingen. Ziel ist es, langfristig eine Lieferantenbewertungsquote von ca. 60% zu halten	nicht erreicht
		Überarbeitung der Bewertungskriterien zur Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferantendatenbank	GJ 2013/14	Die Kriterien sind in alter Form erhalten geblieben. Ziel wird für GJ 2014/15 erneut definiert	nicht erreicht
		Lieferantenselbstauskunftsquote (LSA-Quote): Einführung mit dem Ziel, 80% der eingekauften Güter und Dienstleistungen (bezogen auf das Rechnungsvolumen) von Lieferanten zu beziehen, die eine aktuelle Selbstauskunft hinterlegt haben	GJ 2014/15		laufend
		Studie zur Risikoanalyse, Erstellung einer Risikolandkarte	GJ 2015/16		neu
		Überarbeitung der Bewertungskriterien zur Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferantendatenbank	GJ 2014/15		neu
		Vereinheitlichung von Standards	GJ 2014/15	Überarbeitung und Vereinheitlichung der AEBs abschließen	neu
		Weiterentwicklung und Rollout des Purchasing Training Programs nach Asien und Südamerika	GJ 2014/15		neu

Folgende Themenfelder sind noch nicht mit Zielen hinterlegt:

Energieeffizienz der Produkte	Bewertung der Entwicklungsprozesse von Produkten und Dienstleistungen hinsichtlich Energie- und Ressourceneffizienz	GJ 2014/15		laufend
	„Produktenergieeffizienz“ als Kriterium in Entwicklungsprozess und Risikocheckliste aufnehmen	GJ 2014/15	VT, VP PS erfüllt	laufend

- Qualität der Produkte und Dienstleistungen
- Gewährleistung höchster Produktsicherheit
- Dialog und Kooperation mit dem Kunden
- Langlebigkeit der Produkte
- Technologieexpertise/Innovation
- Minimierung der Umweltauswirkung der Produkte
- Langfristiges vertrauensvolles Lieferantenverhältnis

Verantwortung für die Mitarbeiter

Themenfeld	Ziele	Maßnahmen	Termin	Details	Status
Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz	Absenkung der Unfallquote auf unter 2 Unfälle je Million Arbeitsstunden		mittelfristig	Im GJ 2013/14 erreichte Voith weltweit eine Unfallquote von 2,0 Arbeitsstunden. Im laufenden GJ 2014/15 konnten wir uns weiter verbessern und lagen bis Ende Q2 kontinuierlich unter 2,0	erreicht
		Sensibilisierung der Führungskräfte zu Arbeitsschutz	GJ 2015/16	wird kontinuierlich fortgesetzt	erreicht
	Absenkung der Unfallschwere auf unter 350 Ausfallstunden pro 1 Mio. Arbeitsstunden		mittelfristig	Voith gesamt unter 350 Ausfallstunden pro 1 Mio. Arbeitsstunden, keine Division über 400 Ausfallstunden pro 1 Mio. Arbeitsstunden. Mit 381 Ausfallstunden je 1.000.000 geleisteter Stunden lag die Severity Rate im GJ 2013/14 noch knapp über unserem Zielwert von 350	laufend
		Benchmark und Zielsetzung zur Senkung der Unfallschwere	GJ 2013/14		erreicht
Betriebliches Gesundheitsmanagement		Entwicklung und Einführung eines standardisierten Berichtswesens für Führungskräfte inkl. einheitlicher Definition und Einführung der Sick Time	GJ 2012/13	Im quartalsweisen Nachhaltigkeitsbericht an das Management enthalten (siehe Kapitel „Nachhaltige Unternehmensführung“)	erreicht
		Aufbau eines spezifischen Kennzahlensystems für das Betriebliche Gesundheitsmanagement	GJ 2014/15		erreicht
		Aufbau eines deutschlandweiten firmeninternen Netzwerks zur Standardisierung der Arbeitsmedizin	GJ 2013/14		erreicht
		Unterstützung bei der Wiedereingliederung von Langzeiterkrankten	GJ 2013/14	BEM-Teams an den großen deutschen Standorten gegründet	erreicht
		Information der Mitarbeiter zu den Themen Ergonomie, Haut, Lärm, Atemschutz (ca. alle 2 Monate) zur Reduzierung arbeitsbedingter Erkrankungen	GJ 2013/14	Seit Beginn 2014 je 1 Flash News je Quartal zu den genannten Themen	erreicht
		Einführung eines internationalen und auf die lokalen Belange angepassten Verfahrens im betrieblichen Eingliederungsmanagement	GJ 2014/15		laufend
		Rollout einer standardisierten betriebsärztlichen Betreuung (Deutschland)	GJ 2013/14	Erstes Treffen der internen und externen Betriebsmediziner im Sommer 2014 durchgeführt. Im Zuge der im GJ 2014/15 begonnen Reorganisation wird die Standardisierung der betriebsärztlichen Betreuung in Deutschland ausgerollt	Neu terminiert: GJ 2016/17

Themenfeld	Ziele	Maßnahmen	Termin	Details	Status
Vielfalt und Chancengleichheit	Verankerung von Diversity & Inclusion in der Unternehmenskultur	Steigerung des Frauenanteils in technischen Berufen (Deutschland)	GJ 2014/15		erreicht
		D&I Awareness Workshops für Führungskräfte	GJ 2014/15	Erste Schulungen durchgeführt. Siehe Kapitel „Verantwortung für die Mitarbeiter“	laufend
		Erhöhung des Frauenanteils im Senior Management auf 10%	GJ 2014/15		laufend
Weiteres		Implementierung einer weltweiten Datenbank zur Erfassung der Stammdaten aller Mitarbeiter	GJ 2014/15		erreicht
		Weiterentwicklung konzernweiter Kennzahlen im HR-Bereich; Fokussierung auf KPIs im Transformationskontext	GJ 2013/14		erreicht

Folgende Themenfelder sind noch nicht mit Zielen hinterlegt:

Personalentwicklung / Aus- und Weiterbildung		Einführung des Moduls der People & Excellence Plattform für Learning & Development	GJ 2015/16		erreicht
		Einführung eines konzernweiten standardisierten Development-Center-Verfahrens (Career Compass)	GJ 2013/14		erreicht
		Erstellung und Implementierung eines einheitlichen Global Graduate Programms	GJ 2013/14		erreicht
		Talent Management: Pilotprojekte zur Mitarbeiterrekrutierung in China	GJ 2013/14		erreicht
		Jährliches Feedbackgespräch mit allen Mitarbeitern: Abdeckungsgrad: 100% der Mitarbeiter	GJ 2014/15	Im Berichtszeitraum haben 84% (Vorjahr: 88%) der Mitarbeiter im Maschinen- und Anlagenbau an einem solchen Gespräch teilgenommen	laufend
		Abbildung des kompletten Performance Prozess in pep..	GJ 2014/15	System ist vorhanden. Nun steht die intensive Begleitung der Führungskräfte durch HR im Mittelpunkt. Das System ermöglicht es, Transparenz über den Performance-Management Prozess zu gewinnen, und die Effizienz zu steigern	Neu
		Weltweite Einführung des pep.-Moduls- Recruiting	GJ 2014/15		Neu
		Überarbeitung des Recruitingprozesses mit Blick auf die Entwicklungen im Mobile Recruiting	GJ 2015/16		Neu

Verantwortung für die Gesellschaft

Themenfeld	Ziele	Maßnahmen	Termin	Details	Status
Folgende Themenfelder sind noch nicht mit Zielen hinterlegt: - Transparente Spenden und Sponsoringpolitik					
Weiteres		Förderung von Nachwuchsingenieuren und Hochschulabsolventen in technischen Studiengängen	fortlaufend		erreicht

GRI-Index

Allgemeine Standardangaben

Unternehmens- und Berichtsprofil

Indikatoren	Kommentar	Verweis	
Strategie und Analyse			
G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	6–7	
Organisationsprofil			
G4-3	Name der Organisation	2	
G4-4	Die wichtigsten Marken, Produkte und Dienstleistungen	9–12	
G4-5	Hauptsitz der Organisation	10	
G4-6	Anzahl der Länder, in denen die Organisation operiert, und die Namen der Länder, in denen entweder die Organisation in wesentlichem Umfang tätig ist oder die für die im Bericht behandelten Nachhaltigkeitsthemen besonders relevant sind	GB 2014: 36, 110–111	
G4-7	Eigentumsverhältnisse und die Rechtsform	GB 2014: 36, 42	
G4-8	Belieferte Märkte	10–12, 68	
G4-9	Größe der Organisation	11–12, 68, 82, GB 2014: 100–108	
G4-10	Gesamtbelegschaft	Beaufsichtigte Arbeitnehmer wie z.B. Leiharbeiter erfassen wir derzeit nicht konzernweit in unseren Datensystemen für Mitarbeiter; wir untersuchen Möglichkeiten zur konzernübergreifenden Erfassung von beaufsichtigten Arbeitnehmern.	99
G4-11	Prozentsatz aller Arbeitnehmer, die von Kollektivvereinbarungen erfasst sind	83	
G4-12	Beschreibung der Lieferkette der Organisation	42–43, 68	
G4-13	Wichtige Veränderungen während des Berichtszeitraums bezüglich der Größe, Struktur und der Eigentumsverhältnisse der Organisation oder ihrer Lieferkette	2, 49	
G4-14	Vorsorgeansatz oder das Vorsorgeprinzip der Organisation	Als Familienunternehmen mit langfristiger Ausrichtung bekennt sich Voith zum Vorsorgeansatz. Dieser ist in der Konzernrichtlinie Umwelt verankert.	
G4-15	Extern entwickelte wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Chartas, Prinzipien oder andere Initiativen	Voith implementiert das Prinzip der Nachhaltigkeit in seinen Kernprozessen und orientiert sich an den 10 Prinzipien des UN Global Compact.	
G4-16	Mitgliedschaften in Verbänden	Im Februar 2014 hat Dr. Lienhard den Vorsitz des Asia-Pazifik-Ausschusses der Deutschen Wirtschaft übernommen. Weitere Mitgliedschaften können dem NHB 2013 entnommen werden.	NHB 2013: 13
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen			
G4-17	In den Bericht einbezogene Unternehmen	2, GB 2014: 110–111	
G4-18	Bestimmung der Berichtsinhalte	15–16	
G4-19	Wesentliche Aspekte, die im Prozess zur Festlegung der Berichtsinhalte ermittelt wurden	15–16	
G4-20	Wesentliche Aspekte innerhalb der Organisation	92	
G4-21	Wesentliche Aspekte außerhalb der Organisation	92	
G4-22	Auswirkung jeder Neuformulierung einer Information aus früheren Berichten und die Gründe für solche Neuformulierungen	2	
G4-23	Wichtige Änderungen im Umfang und bei den Grenzen der Aspekte im Vergleich zu früheren Berichtszeiträumen	2	

Indikatoren	Kommentar	Verweis
Einbindung von Stakeholdern		
G4-24	Eingebundene Stakeholder-Gruppen	14
G4-25	Grundlage für die Ermittlung und Auswahl der Stakeholder, die eingebunden werden sollen	14
G4-26	Stakeholder-Einbindung	14–15
G4-27	Wichtigste Themen und Anliegen der Stakeholder	14–15
Berichtsprofil		
G4-28	Berichtszeitraum	2
G4-29	Datum des jüngsten vorhergehenden Berichts	2
G4-30	Berichtszyklus	2
G4-31	Ansprechpartner	4
G4-32	GRI-Index	
G4-33	Prüfung	2
Unternehmensführung		
G4-34	Führungsstruktur der Organisation	10, GB 2014: 36
Ethik und Integrität		
G4-56	Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards und -normen der Organisation	17–19, 42–46
G4-57	Interne und externe Verfahren zu ethischem und gesetzeskonformem Verhalten sowie zu Fragen der Integrität der Organisation, Rat zu suchen	17–19
G4-58	Verfahren für die Meldung von Bedenken in Bezug auf ethisch nicht vertretbares oder rechtswidriges Verhalten sowie Anliegen der Integrität	17, 19

Spezifische Standardangaben

Ökonomische Leistungsindikatoren

DMA* und Indikatoren	Kommentar	Verweis
Aspekt: Wirtschaftliche Leistung		
G4-DMA	Managementansatz	62, GB 2014: 37–38
G4-EC3	Deckung der Verpflichtungen der Organisation aus dem leistungsorientierten Pensionsplan	GB 2014: 158–165
G4-EC4	Finanzielle Unterstützung vonseiten der Regierung	Es gab im Berichtszeitraum keine signifikanten Zuwendungen.

* Disclosures on Management Approach.

DMA* und Indikator	Kommentar	Verweis
Aspekt: Materialien		
G4-DMA	Managementansatz	22–29, 32–34
G4-EN1	Materialeinsatz	74, 32
G4-EN2	Sekundärrohstoffe	74, 32
Aspekt: Energie		
G4-DMA	Managementansatz	22–32
G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	29–32, 70–73
G4-EN4	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	29–32, 72–73
G4-EN5	Energieintensität	29–32, 72–73
G4-EN6	Verringerung des Energieverbrauchs	29–32, 74–75
G4-EN7	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	39–41
Aspekt: Wasser		
G4-DMA	Managementansatz	22–29, 34–35
G4-EN8	Gesamtwasserentnahme nach Quelle	75
G4-EN10	Prozentsatz und Gesamtvolumen des wieder zugeführten und wiederverwendeten Wassers	76
Aspekt: Emissionen		
G4-DMA	Managementansatz	22–32
G4-EN15	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	29–32, 70–73
G4-EN16	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	29–32, 70–73
G4-EN18	Intensität der THG-Emissionen	29–32, 72–73
G4-EN19	Reduzierung der THG-Emissionen	30, 74–75, 79–80
G4-EN20	Emissionen ozonabbaubarer Stoffe	26–27, 79–80
G4-EN21	NO _x , SO _x und andere signifikante Luftemissionen	26–27, 79–80
Aspekt: Abwasser und Abfall		
G4-DMA	Managementansatz	22–35
G4-EN22	Gesamtvolumen der Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	35, 76
G4-EN23	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	32–34, 78
G4-EN24	Gesamtzahl und -volumen signifikanter Verschmutzungen	Voith sind keine signifikanten Vorfälle bekannt.
G4-EN25	Gewicht des transportierten, importierten, exportierten oder behandelten Abfalls, der gemäß den Bestimmungen des Basler Übereinkommens, Anlage I, II, III und VIII, als gefährlich eingestuft wird, und Prozentsatz des international transportierten Abfalls	32–34, 78
G4-EN26	Bezeichnung, Größe, Schutzstatus und Biodiversitätswert von Gewässern und damit verbundenen Lebensräumen, die von den Abwassereinleitungen und dem Oberflächenabfluss der Organisation signifikant betroffen sind	35, 77

*Disclosures on Management Approach.

DMA* und Indikator		Kommentar	Verweis
Aspekt: Produkte und Dienstleistungen			
G4-DMA	Managementansatz		22–23, 38–45
G4-EN27	Umfang der Maßnahmen zur Bekämpfung der ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen		38–41
Aspekt: Compliance			
G4-DMA	Managementansatz		17–19
G4-EN29	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften	Voith sind keine signifikanten Vorfälle bekannt.	
Aspekt: Transport			
G4-DMA	Managementansatz		22–23
G4-EN30	Erhebliche ökologische Auswirkungen durch Transport		22
Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte			
G4-DMA	Managementansatz		42–45
G4-EN32	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden		43–45
Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich ökologischer Aspekte			
G4-DMA	Managementansatz		23–27, 42–45
G4-EN34	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf ökologische Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden		23–27, 45
Soziale Leistungsindikatoren			
Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung			
Aspekt: Beschäftigung			
G4-DMA	Managementansatz		48–51, 54–56
G4-LA1	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfuktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region	Aufgrund einer Umstellung des IT-Systems können die Daten für das Geschäftsjahr nicht vollständig berichtet werden. Wir werden diese Informationen im kommenden Jahr berichten.	83–84
G4-LA2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigten gewährt werden, nach Hauptgeschäftsstandorten		51
G4-LA3	Rückkehrtrate an den Arbeitsplatz und Verbleibsrate nach der Elternzeit nach Geschlecht	Aufgrund einer Umstellung des IT-Systems können die Daten für das Geschäftsjahr nicht vollständig berichtet werden. Wir werden diese Informationen im kommenden Jahr berichten.	54–55, 86

*Disclosures on Management Approach.

DMA* und Indikator		Kommentar	Verweis
Aspekt: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis			
G4-DMA	Managementansatz		48–51
G4-LA4	Mindestmitteilungsfristen bezüglich betrieblicher Veränderungen, einschließlich der Angabe, ob diese in Kollektivvereinbarungen dargelegt sind		50
Aspekt: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
G4-DMA	Managementansatz		56–59
G4-LA5	Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, die in formellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüssen vertreten ist, die die Überwachung von Programmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterstützen und entsprechende Beratung anbieten		86
G4-LA6	Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht	Aufgrund einer Umstellung des IT-Systems können die Daten für das Geschäftsjahr nicht vollständig berichtet werden. Wir werden diese Informationen im kommenden Jahr berichten.	57–59, 87
Aspekt: Aus- und Weiterbildung			
G4-DMA	Managementansatz		48–53
G4-LA9	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	Diese Informationen sind momentan nicht verfügbar. Wir führen aktuell ein neues IT-System ein und wollen die Informationen im kommenden Jahr berichten.	52–53, 88
G4-LA10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fortwährenden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen und sie im Umgang mit dem Berufsausstieg unterstützen		50–53
G4-LA11	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie		50–53
Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit			
G4-DMA	Managementansatz		48–51, 54
G4-LA12	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren		GB 2014: 6–7,12–13 www.voith.de/kgf, 89–90, 54
Aspekt: Gleicher Lohn für Frauen und Männer			
G4-DMA	Managementansatz		48–51
G4-LA13	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern nach Mitarbeiterkategorie und Hauptgeschäftsstandorten	Aufgrund der Vertraulichkeit der Daten berichtet Voith diese Informationen nicht.	
Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken			
G4-DMA	Managementansatz		42–45
G4-LA14	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien im Hinblick auf Arbeitspraktiken überprüft wurden		43–44, 44–45

*Disclosures on Management Approach.

DMA* und Indikator	Kommentar	Verweis
Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken		
G4-DMA	Managementansatz	17–19, 42–45
G4-LA16	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	45

Menschenrechte

Aspekt: Investitionen

G4-DMA	Managementansatz		17–19
G4-HR1	Prozentsatz und Gesamtzahl der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden	Die weltweite Achtung der Grundrechte der Menschen ist in unserem Verhaltenskodex (Code of Conduct) festgeschrieben. Alle Investitionsvereinbarungen unterliegen diesem Kodex.	
G4-HR2	Gesamtzahl der Schulungsstunden von Mitarbeitern in Bezug auf die Menschenrechtspolitik und -verfahren im Zusammenhang mit Menschenrechtsaspekten, die für die Geschäftstätigkeit maßgeblich sind, sowie Prozentsatz der geschulten Mitarbeiter		18

Aspekt: Gleichbehandlung

G4-DMA	Managementansatz		54–56
G4-HR3	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		54

Aspekt: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

G4-DMA	Managementansatz		17–19, 42–44, 48–51
G4-HR4	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen verletzt wird oder erheblich gefährdet sein könnte, und ergriffene Maßnahmen zum Schutz dieser Rechte	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	50

Aspekt: Kinderarbeit

G4-DMA	Managementansatz		17–19, 42–44
G4-HR5	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen als Beitrag zur Abschaffung von Kinderarbeit	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	

Aspekt: Zwangs- oder Pflichtarbeit

G4-DMA	Managementansatz		17–19, 42–44
G4-HR6	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen als Beitrag zur Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	

*Disclosures on Management Approach.

DMA* und Indikator		Kommentar	Verweis
Aspekt: Sicherheitspraktiken			
G4-DMA	Managementansatz	Der Schutz unserer Mitarbeiter wird überwiegend durch Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern sichergestellt. Wie alle unsere Dienstleister unterliegen sie den allgemeinen Einkaufsbedingungen von Voith. Sie sind ebenso wie das Voith-eigene Sicherheitspersonal an den Verhaltenskodex gebunden.	AEBs: http://www.voith.com/de/konzern/einkauf/aeb-176.html Verhaltenskodex: http://voith.com/de/coc-german.pdf
G4-HR7	Prozentsatz des Sicherheitspersonals, das zu Menschenrechtspolitik und -verfahren, die für die Geschäftstätigkeit maßgeblich sind, geschult wurde	Sicherheitsdienstleister sind verpflichtet den Verhaltenskodex durch angemessene Mittel zu unterstützen. Voith liegen derzeit keine Daten über durchgeführte Schulungen unserer Dienstleister vor.	
Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten			
G4-DMA	Managementansatz		17–19, 42–45
G4-HR10	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden		43–45
Aspekt: Beschwerdemechanismen hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen			
G4-DMA	Managementansatz		17–19, 42–45
G4-HR12	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf menschenrechtliche Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden		45
Gesellschaft			
Aspekt: Korruptionsbekämpfung			
G4-DMA	Managementansatz		17–19
G4-SO3	Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken	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.	18
G4-SO4	Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		17–19, 43–44, 69
G4-SO5	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	
*Disclosures on Management Approach.			
Aspekt: Politik			
G4-DMA	Managementansatz		17–19, 61–62
G4-SO6	Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem		63

DMA* und Indikator		Kommentar	Verweis
Aspekt: Wettbewerbswidriges Verhalten			
G4-DMA	Managementansatz		17–19
G4-SO7	Gesamtzahl der Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung und ihre Ergebnisse		18
Aspekt: Compliance			
G4-DMA	Managementansatz		17–19
G4-SO8	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	
Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen			
G4-DMA	Managementansatz		17–19, 42–45
G4-SO9	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft überprüft wurden		43–45
Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen			
G4-DMA	Managementansatz		17–19, 42–45
G4-SO11	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden		17, 45
Produktverantwortung			
Aspekt: Kundengesundheit und -sicherheit			
G4-DMA	Managementansatz		38–45
G4-PR1	Prozentsatz der maßgeblichen Produkt- und Dienstleistungskategorien, deren Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit geprüft werden, um Verbesserungspotenziale zu ermitteln		38–39
G4-PR2	Gesamtzahl der Vorfälle der Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit, dargestellt nach Art der Folgen	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	
Aspekt: Compliance			
G4-DMA	Managementansatz		17–19
G4-PR9	Geldwert der erheblichen Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	

*Disclosures on Management Approach.

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 und chinesischer
Sprache vor.

Die deutsche, englische und
chinesische 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)

[www.voith.com/cn/le-groupe/
durabilite-178.html](http://www.voith.com/cn/le-groupe/durabilite-178.html)

Zusätzlich zum Nachhaltig-
keitsbericht veröffentlicht Voith
am Geschäftsjahresende einen
umfassenden Geschäftsbericht.
Diesen finden Sie im Internet
unter:

[www.voith.com/de/konzern/
daten-fakten-96.html](http://www.voith.com/de/konzern/daten-fakten-96.html)

Beratung

Schlange & Co. GmbH

Text

Carlsberg & Richter GmbH & Co. KG

Design

Corporate Communication und
G2 Printmedienmanufaktur GmbH

Bildnachweise

Jun Hu: Titel, S. 20

Dawin Meckel: S. 8, 36, 46, 60, 65

Energydesign (Shanghai) Co. Ltd: S. 49

Voith: sonstiges Bildmaterial

Umweltfreundliche Herstellung

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



Das Recyclingpapier Respecta Silk, das für den Voith-Nachhaltigkeitsbericht 2014 verwendet wurde, besteht zu mindestens 60 Prozent aus Sekundärfasern und wurde auf einer Voith-Papiermaschine produziert.



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

www.voith.com

VOITH
Engineered Reliability