

2020 Nachhaltigkeits- bericht

Inhalt

Vorwort

01

Strategie & Integrität

- 5 Unser Profil
- 7 Strategie und Organisation
- 9 Werte und Compliance
- 13 Verantwortung für die Gesellschaft

03

Mitarbeiter

- 28 Managementansatz Mitarbeiter
- 29 Voith als Arbeitgeber

02

Umwelt

- 16 Managementansatz Umwelt
- 20 Leistungen im Berichtszeitraum

04

Produkte & Lieferkette

- 41 Produktverantwortung
- 57 Verantwortung in der Lieferkette

Anhang

- 61 GRI-Index
- 71 Faktenbasis

Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren,

wir blicken auf ein ereignisreiches und sehr herausforderndes Geschäftsjahr zurück. Die COVID-19-Pandemie beeinflusste unser aller Leben und beeinträchtigte auch die Geschäftstätigkeit von Voith. Kaum eine Branche konnte sich den Auswirkungen entziehen. Voith hat die Krise – wie viele andere Unternehmen – vor völlig neue Herausforderungen gestellt, die wir in Summe gut gemeistert haben.

Mit dem Aufkommen der COVID-19-Pandemie galt es, schnell und pragmatisch auf die neue Situation zu reagieren und in allen Unternehmensbereichen sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen. Wir mussten Hygienekonzepte entwickeln und unsere Arbeitsweise grundlegend umstellen – in der Produktion, im Service und in den Büros. Besondere Aufmerksamkeit erforderte die Sicherung unserer weltweiten Lieferketten.

Doch auch wenn der Kampf gegen die Auswirkungen der Pandemie noch immer unser Tagesgeschäft bestimmt, verlieren wir unsere langfristige Strategie nicht aus den Augen. Schließlich gilt es, Voith zukunftsfähig zu machen, gerade für die Zeit nach der Pandemie. Nachhaltigkeit ist der Schlüssel dafür – in allen Bereichen unternehmerischen Handelns.

Wir wollen nachhaltige Technologien für zukünftige Generationen schaffen. Dieser Anspruch prägt unser unternehmerisches Selbstverständnis. Regenerative Energie aus Wasserkraft, ressourcenschonende Papierproduktion und Antriebstechnik für effiziente und umweltschonende Mobilität: In jedem unserer Geschäftsbereiche wollen wir Pionier und Leistungsführer sein und zu den führenden Unternehmen in puncto Nachhaltigkeit gehören. Dabei haben wir nicht zuletzt unsere Lieferketten genauestens im Blick und evaluieren kontinuierlich die Leistungsfähigkeit und Nachhaltigkeitsstandards unserer Lieferanten.

Im Unternehmen selbst arbeiten wir seit vielen Jahren konsequent an der Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung. Mit dem Ziel, bereits ab dem Jahr 2022 CO₂-neutral zu wirtschaften, setzen wir dabei einmal mehr ein Zeichen und definieren

zugleich den Maßstab für unser zukünftiges Handeln. Wir sind auf gutem Weg, dieses Ziel zu erreichen: Ab 2022 wird weltweit kein Voith-Standort mehr einen CO₂-Fußabdruck haben.

Höchste Standards bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind für uns selbstverständlich. Schon heute gehören wir dabei zu den führenden Unternehmen der Branche. Indem wir in diesen Bereichen Verantwortung für unsere Mitarbeiter übernehmen, erhöhen wir die Resilienz unseres Unternehmens, insbesondere während der aktuellen Pandemie. Auch hier gilt: Nachhaltigkeit ist Zukunftssicherung.

Zahlreiche Beispiele für unser Engagement und den aktuellen Status unserer Aktivitäten finden Sie im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht. Er zeigt einmal mehr, dass wir auch in schwierigen Zeiten an unserem Anspruch festhalten, Voith zum Branchenführer in Sachen Nachhaltigkeit zu machen. Allen Herausforderungen zum Trotz, haben wir im Geschäftsjahr 2019/20 viel erreicht. Und seien Sie versichert: Obwohl der Kampf gegen die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie derzeit bestimmend ist – Voith setzt seinen Kurs in Richtung Nachhaltigkeit fort. Mit unserem breiten technologischen Know-how und einer profunden Kenntnis unserer Märkte wollen wir zum Impulsgeber und Mitgestalter einer dekarbonisierten Industrie im digitalen Zeitalter werden – und so unsere eigene Zukunft aktiv gestalten.

Ich freue mich, dass Sie unser Unternehmen auf diesem Weg begleiten, und wünsche Ihnen eine informative und anregende Lektüre!

Ihr

Dr. Toralf Haag
Vorsitzender der Konzerngeschäftsführung

„Wir wollen zum Impulsgeber und Mitgestalter einer dekarbonisierten Industrie im digitalen Zeitalter werden.“

Dr. Toralf Haag

01

Strategie
& Integrität

1.1 Unser Profil

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


 **Geschäftsbericht 2020** S. 20 ff.

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

Der Konzern im Überblick

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

Gesellschafterin die Geschäfte der Voith GmbH & Co. KGaA. Die Geschäftsführer der Voith Management GmbH werden von ihrem Gesellschafterausschuss bestellt. Aufsichtsgremium der Voith GmbH & Co. KGaA ist der Aufsichtsrat.

 **Geschäftsbericht 2020** S. 18 f.

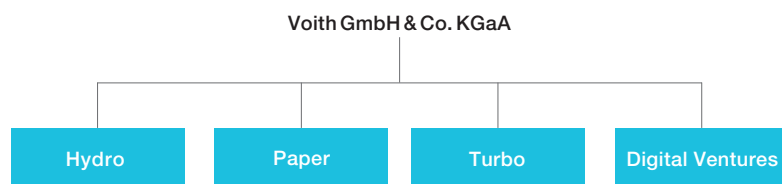
Das operative Geschäft von Voith ist in drei Konzernbereiche gegliedert:

- Der Konzernbereich Voith Hydro zählt zu den führenden Komplettanbietern für die Ausrüstung von Wasserkraftwerken und bietet maßgeschneiderte Lösungen und Dienstleistungen über den gesamten Lebenszyklus und alle wesentlichen Komponenten für Groß- und Kleinwasserkraftwerke.
- Der Konzernbereich Voith Paper ist als führender Komplettanbieter ein Wegbereiter für die Papierindustrie. Durch stetige Innovationen optimiert Voith Paper den Papierherstellungsprozess fortlaufend und ermöglicht eine ressourcenschonende Produktion.
- Der Konzernbereich Voith Turbo ist als Komponenten- und Systemlieferant für intelligente Antriebstechnik und Anbieter maßgeschneiderter Serviceleistungen für Kunden aus zahlreichen Branchen wie Öl & Gas, Energie, Bergbau und Maschinenbau, Schiffstechnik sowie Schienen- und Nutzfahrzeuge aktiv.

Über die Konzernfunktion Digital Ventures verbindet die Voith Group ihre langjährige Entwicklungs-, Digitalisierungs- und IT-Expertise mit dem umfassenden Know-how aus den Geschäftsbereichen Wasserkraft, Papiermaschinen und Antriebstechnik. Diese Konzernfunktion forciert als Querschnittsfunktion für Voith die Entwicklung neuer digitaler Produkte und Services sowie die Digitalisierung der internen Geschäftsprozesse. Um die Digitalisierung im Maschinen- und Anlagenbau maßgeblich mitzugestalten, treibt Voith das Industrielle Internet der Dinge (IIoT) voran. Die Konzernfunktion übernimmt die zentrale Rolle bei digitalen Innovationen und Anwendungen für neue Märkte sowie die Entwicklung und Verantwortung für bestehende und neue digitale Venture-Aktivitäten.

Organisationsstruktur

Konzernbereiche der Voith Group



Steuerungssystem

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

Geschäftsbericht 2020 S. 19 f.

Geschäftsentwicklung 2019/20

Der Voith-Konzern blickt zurück auf ein besonders herausforderndes Geschäftsjahr 2019/20, das vom Ausbruch der COVID-19-Pandemie und der durch sie ausgelösten weltweiten Rezession überschattet war. Voith zeigte sich in der Krise dennoch robust. Durch seine breite sektorale und geografische Positionierung, regional aufgestellte Lieferketten und eine solide Bilanz konnte das Unternehmen die Krise bisher vergleichsweise gut überstehen, der Geschäftsbetrieb und die Produktion konnten weitgehend aufrechterhalten werden.

Der Auftragseingang lag im Geschäftsjahr 2019/20 bei 4.036 Mio. € und damit um 14 % unter dem sehr hohen Vorjahreswert, der durch ein Großprojekt im Wasserkraftbereich geprägt war. Auch der Umsatz sank vor dem Hintergrund der globalen Rezession auf 4.173 Mio. € (-3 %).

Trotz der pandemiebedingten Einschränkungen hat Voith weiterhin schwarze Zahlen geschrieben, auch wenn alle Ergebniskennzahlen unter Vorjahresniveau liegen. So sank das EBIT um 33 % auf 139 Mio. € und entsprechend verringerten sich auch die Umsatzrendite (3,3 %, Vorjahr 4,8 %) und der ROCE (7,5 %, Vorjahr 11,5 %). Das Konzernergebnis nach Steuern wurde zusätzlich belastet durch Restrukturierungen, erhöhte Abschreibungen und eine gestiegene Steuerquote. So blieb nach allen Abzügen ein Konzernüberschuss von 6 Mio. € (Vorjahr 72 Mio. €).

Die Finanzlage des Voith-Konzerns ist weiterhin sehr solide. Die Nettoliquidität ist trotz intensiver Akquisitionstätigkeiten unverändert positiv und betrug zum Bilanzstichtag 71 Mio. € (Vorjahr 552 Mio. €). Im Geschäftsjahr 2019/20 investierte Voith insgesamt 131 Mio. € in Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte (Vorjahr 113 Mio. €). Die am Konzernumsatz gemessene Investitionsquote lag im Berichtsjahr bei 3,1 % (Vorjahr 2,6 %).

Faktenbasis Ökonomische Kennzahlen, Internationale Ausrichtung

Geschäftsbericht 2020 S. 44 ff. und 60 ff.

1.2 Strategie und Organisation

Nachhaltigkeit als zentraler Anspruch

Aus der Tradition eines Familienunternehmens heraus sehen wir uns einem ökologischen, fairen und langfristig erfolgreichen Wirtschaften in besonderer Weise verpflichtet. Wir wollen einen messbaren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens, der Gesellschaft und der Umwelt leisten und branchenweit den Maßstab in Sachen Nachhaltigkeit setzen. In unserem Kerngeschäft adressieren wir

bereits jetzt die globalen Megatrends Digitalisierung, Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft bei der Weiterentwicklung der Wasserkraft als regenerative Energiequelle, ressourcenschonender Papierherstellung und der Elektrifizierung der Mobilität. Auf Basis unseres breiten technologischen Know-hows und einer profunden Kenntnis unserer Märkte wollen wir zum Impulsgeber und Mitgestalter einer dekarbonisierten Industrie im digitalen Zeitalter werden.

„Wir wollen einen messbaren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens, der Gesellschaft und der Umwelt leisten und branchenweit den Maßstab in Sachen Nachhaltigkeit setzen.“

Aus dieser Vision leiten wir einen klaren strategischen Anspruch ab: In jedem unserer Geschäftsbereiche wollen wir die drei Toppositionen einnehmen. Unsere vier strategischen Säulen stellen dabei das Fundament für langfristig profitables Wachstum dar.

 **Geschäftsbericht 2020** S. 21 f.

Unser Engagement wird zunehmend außerhalb des Unternehmens positiv wahrgenommen. So ermöglicht uns das im Berichtsjahr bestätigte Prime-Rating von Institutional Shareholder Services (ISS) im Bereich Environment Social Governance (ESG), günstigere Konditionen auf dem Kapitalmarkt zu erzielen. Zugleich ist das Rating Maßstab für die erfolgreiche Umsetzung unseres strategischen Ansatzes.

Leistungsfähige Nachhaltigkeitsorganisation

Nachhaltigkeit wird bei Voith als Querschnittsaufgabe verstanden, die von der Konzerngeschäftsführung sowie den Zentralfunktionen und Konzernbereichen getragen wird. Die Zentralfunktion Corporate Sustainability & HSE bestimmt den Rahmen für die strategische Ausrichtung und die Organisation von Nachhaltigkeit bei Voith und ist direkt dem Vorsitzenden der Konzerngeschäftsführung zugeordnet. Sie definiert die im Konzern zur Messung und Steuerung von Nachhaltigkeitsaktivitäten notwendigen Instrumente und Methoden, wie etwa die Nachhaltigkeitsdatenbank und zugehörige Reporting-Tools. Zudem ist die Zentralfunktion für das Sustainability Office verantwortlich.

Das Sustainability Office stellt über Benchmarking und Umfeldanalysen sowie über einen intensiven Dialog mit den Stakeholdern sicher, dass wesentliche Anforderungen an das Unternehmen identifiziert und in die Organisation getragen werden. Gemeinsam mit den Fachbereichen erarbeitet das Sustainability Office Strategien und Maßnahmen für eine Steigerung der Nachhaltigkeitsleistung und verfolgt deren Umsetzung. Hier liegt zudem die Verantwortung für das interne und externe Reporting sowie die Koordination von Kommunikationsaufgaben rund um das Thema Nachhaltigkeit. Auch das Green Controlling und die strategische Weiterentwicklung in Sachen Nachhaltigkeit sind im Sustainability Office organisatorisch verankert. Zugleich sind die Experten dort zentrale Ansprechpartner für Kundenfragen und Ratings bezüglich Nachhaltigkeit.

Im Geschäftsjahr 2019/20 hat das Sustainability Office die Nachhaltigkeitsstrategie weiterentwickelt und die entsprechenden Ziele mit der Konzerngeschäftsführung abgestimmt. Der zugrundeliegende Anspruch lautet: Wir wollen uns fortlaufend und messbar in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung verbessern und damit einen ökonomischen Mehrwert für das Unternehmen schaffen. Um dieses Ziel messbar zu machen, hat das Sustainability Office die Ergebnisse des Stakeholder-Dialogs ausgewertet sowie eine detaillierte Positionsbestimmung von Voith im Bereich Nachhaltigkeit durchgeführt. In Workshops mit den Fachbereichen wurden die entsprechenden Optimierungspotenziale innerhalb der strategischen Handlungsfelder identifiziert.

Im Geschäftsjahr 2019/20 wurde mit dem Quality & HSE/Sustainability Board ein neues Gremium bei Voith etabliert. Hier entstand 2020 auch eine neue Konzernrichtlinie, die das Integrierte Management System (IMS) für Qualität, Risiko, Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz umfasst und im selben Jahr von dem Gremium verabschiedet wurde. Der Leiter des Zentralbereichs HSE und Sustainability nimmt an den Sitzungen des Boards teil. Er berichtet direkt an den CEO, alle weiteren Mitglieder haben ebenfalls eine direkte Berichtslinie zu einem Mitglied der Konzerngeschäftsführung.

Nachhaltigkeitsansatz mit fünf Handlungsfeldern

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

Die Information und Sensibilisierung der Voith-Mitarbeiter ist für uns von hoher Wichtigkeit. Deshalb enthalten die internen Quartalsberichte eine detaillierte Maßnahmenliste, in der Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Zeitpläne für die operative Ebene beschrieben sind. Über digitale Kommunikationskanäle informieren wir unsere Mitarbeiter über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten und geben ihnen die Möglichkeit zu einem offenen Dialog. Im Geschäftsjahr 2019/20 wurde die Nachhaltigkeitswebsite überarbeitet, um die Kommunikation nach außen zu verbessern sowie kurze und prägnante Informationen über Handlungsfelder und aktuelle Maßnahmen zu vermitteln.

 **Faktenbasis** Mitarbeiterschulungen zum Thema Nachhaltigkeit

Intensiver Dialog mit den Stakeholdern

Der kontinuierliche Dialog mit den Stakeholdern ist für einen global aufgestellten Konzern wie Voith unerlässlich und wird daher seit Jahren gepflegt. Zu unseren

wichtigsten Dialogpartnern zählen Eigentümer und Aufsichtsgremien, Ratingagenturen, Mitarbeiter, Betriebsrat, Kunden, Lieferanten und Kapitalgeber, ebenso die lokale Bevölkerung an unseren Standorten, Wirtschaftsverbände, Wissenschaft, Behörden und Politik. Auch Nichtregierungsorganisationen wie der World Wide Fund for Nature (WWF) stehen im Fokus, zudem die interessierte Öffentlichkeit.

 **Faktenbasis** Mitgliedschaft in Verbänden

Seit 2011 informiert der Nachhaltigkeitsbericht unsere Stakeholder jährlich über die erzielten Fortschritte. Wir konzentrieren uns darin auf die für unser Unternehmen und unsere Stakeholder wesentlichen Handlungsfelder. Der Bericht wird zusammen mit einer ergänzenden Faktenbasis auf unserer Website veröffentlicht. Ergänzend erläutern wir in unseren Geschäftsberichten seit vielen Jahren unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Stakeholderbefragung und Materialitätsanalyse

Über eine regelmäßig durchgeführte Stakeholderbefragung und das Feedback der unterschiedlichen Interessenvertreter stellen wir ein umfassendes Meinungsbild sicher. Dieses wird sorgfältig analysiert und bei Unternehmensentscheidungen berücksichtigt. Wichtige Stakeholder wie Mitarbeiter, Kunden oder Bewerber werden nach ihren Erwartungen an das Management von Voith und nach einer Leistungsbeurteilung der wahrgenommenen Performance gefragt. Die jüngste Befragung fand im Herbst 2018 statt und wurde ab dem Geschäftsjahr 2018/19 bei unserem Nachhaltigkeits-Engagement und der zugrundeliegenden Materialitätsanalyse berücksichtigt. Mit dieser priorisieren wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten und definieren die für unser Unternehmen wesentlichen Aspekte. Das Stakeholder-Feedback wurde 2019 genutzt, um in den Fachbereichen und im Nachhaltigkeitsreporting die relevanten Schwerpunkte zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen. Der Stakeholder-Dialog 2018/19 umfasste auch eine Impact-Analyse. Demnach hat Voith die größte Wirkung auf Wirtschaft, Gesellschaft und Ökologie in den Handlungsfeldern Produkte (30 %), nachhaltige Unternehmensführung (24 %), Mitarbeiter (21 %), Umwelt (15 %) und Lieferkette (10 %).

Ergebnisse der Stakeholderbefragung

Die drei wesentlichsten Aspekte pro Handlungsfeld

Nachhaltige Unternehmensführung

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

Umwelt

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

Mitarbeiter

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

Produkte

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

Lieferkette

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

Ein neues Befragungskonzept soll es künftig ermöglichen, die unterschiedlichen Erwartungen der Stakeholder noch besser abzubilden und auch den oft sehr heterogenen Anforderungen in den Regionen noch genauer Rechnung zu tragen. Auch soll die Frequenz der Befragungen nochmals erhöht werden, um aktueller auf die Anregungen unserer Stakeholder reagieren zu können. Nach der dazu notwendigen

konzeptionellen Überarbeitung des Stakeholder-Dialogs wird es möglich sein, qualitative Elemente wie etwa Interviews einzubeziehen und die Möglichkeiten der sozialen Medien besser zu nutzen.

1.3 Werte und Compliance

Unser Selbstverständnis

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

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

Verbindlicher Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter

Wesentliche Geschäftsgrundsätze von Voith gelten seit bald 100 Jahren unverändert. Bereits im Jahr 1927 wurde durch Hanns Voith Folgendes festgeschrieben: „Im Geschäftsverkehr gelten Moral, Anständigkeit und Ehrlichkeit. Ein unfaires Verhalten des Vertragsgegners oder der Konkurrenz gibt uns nicht das Recht, von diesem Geschäftsprinzip abzuweichen.“ Auch heute noch prägen diese Grundsätze unser Handeln. Den Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern sowie das Miteinander im Unternehmen definiert der Voith-Verhaltenskodex. Er ist online einsehbar und enthält Hinweise zum Verhalten und zu Ansprechpartnern. Jeder Voith-Mitarbeiter ist verpflichtet, geltendes Recht und unsere unternehmensinternen Regeln einzuhalten

„Im Geschäftsverkehr gelten Moral, Anständigkeit und Ehrlichkeit. Ein unfaires Verhalten des Vertragsgegners oder der Konkurrenz gibt uns nicht das Recht, von diesem Geschäftsprinzip abzuweichen.“

(Compliance) – konzernweit und über alle Hierarchieebenen hinweg. Mit der Unterschrift unter dem Arbeitsvertrag wird diese Verpflichtung schriftlich fixiert. Verstöße werden mit Sanktionen belegt. Die Regeln und Verfahren werden stetig fortgeschrieben und an die aktuellen Anforderungen angepasst. Auch in den Trainingsprogrammen der Voith Academy, und dem Start-up-Leadership-Programm für angehende Führungskräfte, spielen unsere Werte eine zentrale Rolle.

Der Voith-Verhaltenskodex formuliert klare Standards, die sich an etablierten externen Chartas und Prinzipien orientieren. Zu den wichtigsten Grundsätzen zählen:

- Achtung der Regeln des fairen Wettbewerbs
- Keine wettbewerbswidrigen Absprachen
- Keine Korruption und Bestechung: weder Anbieten und Gewähren noch Fordern und Annehmen von unlauteren Vorteilen
- Transparenz bei Spenden und Sponsoring
- Wahrung eigener und Respektierung fremder Patente, gewerblicher Schutzrechte und von Betriebsgeheimnissen

- Keine unzulässige Bevorzugung von Lieferanten und Dienstleistern
- Achtung der Grundrechte der Menschen, faire Arbeitsbedingungen und Ablehnung von Kinder- oder Zwangsarbeit
- Toleranz und Chancengleichheit

Verhaltenskodex

Die Voith-Compliance-Organisation

Das Voith Compliance Committee ist verantwortlich für Aufbau, Weiterentwicklung und Koordination unseres Compliance-Programms, die Überarbeitung der Compliance-Regeln und die Koordination von Schulungen. Dem monatlich tagenden Gremium gehören die jeweiligen Leiter der Konzern-Rechtsabteilung (Vorsitz), des Konzern-Personalmanagements und der Konzern-Revision an. Der Vorsitzende des Compliance Committees berichtet direkt an die Geschäftsführung der Voith GmbH & Co. KGaA und berichtet im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates. Die kaufmännischen Geschäftsführer (CFOs) der Konzernbereiche sind für ihre Bereiche als Compliance-Beauftragte tätig. In jeder Konzerngesellschaft gibt es einen Compliance-Beauftragten, meist übernimmt der jeweilige CFO diese Aufgabe. Sie sind für die Umsetzung des Verhaltenskodex in ihrem Zuständigkeitsbereich verantwortlich und stehen außerdem als Ansprechpartner zur Verfügung. Dies entspricht auch der sonstigen Organisation des Voith-Risikomanagements.

Regelmäßige Weiterbildung zu Compliance-Themen


Alle Mitarbeiter von Voith, die über einen personalisierten Zugang zum Voith-Netz verfügen, sind verpflichtet, ihr Wissen zu Compliance und zum Voith-Verhaltenskodex über E-Learning-Programme alle drei Jahre zu aktualisieren. Mit der erfolgreichen Teilnahme dokumentieren die Mitarbeiter, dass sie den Verhaltenskodex kennen und die entsprechenden Vorgaben verstanden haben. Rund 95 % unserer Mitarbeiter mit Computerarbeitsplatz haben die Programme zu „Anti-Korruption und Kartellrecht“ sowie „Führung und Mitarbeiter“ erfolgreich absolviert. Mitarbeiter ohne Computerarbeitsplatz werden durch ihre Vorgesetzten unterwiesen und auf den aktuellen Stand gebracht. Im Berichtsjahr fanden erneut Präsenz- und Onlineschulungen statt,

die den Mitarbeitern automatisch zugewiesen wurden. An den 26 Veranstaltungen nahmen 155 Mitarbeiter teil – schwerpunktmäßig Führungskräfte und Mitarbeiter aus den Bereichen Vertrieb und Einkauf (Vorjahr 29 Veranstaltungen mit 604 Teilnehmern). Der Rückgang im Vorjahresvergleich ist auf die Corona-Pandemie zurückzuführen. Für die Compliance-Beauftragten wurden besonders ausführliche und detaillierte Schulungen angeboten.

 **Faktenbasis** Compliance-Schulungen

Konzernweites Meldesystem für Hinweise und Beschwerden

Grundsätzlich hat jeder Stakeholder die Möglichkeit, Beschwerden an Voith zu richten oder Missstände bzw. Verstöße gegen den Voith-Verhaltenskodex zu melden. Dies schließt selbstverständlich auch unsere Mitarbeiter mit ein. Sie können sich in freier Entscheidung an unterschiedliche Ansprechpartner wenden: Den direkten Vorgesetzten, den zuständigen Personalmitarbeiter, den Compliance-Beauftragten der Gesellschaft oder des Konzernbereichs, an jedes Mitglied des Compliance Committees sowie an eines der vier konzernweit eingerichteten Helpdesks. Die zur Erreichbarkeit dieser Ansprechpartner notwendigen Daten werden konzernweit in geeigneter Weise, unter anderem über die Intranetseite „Compliance“, allen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt.

 **Faktenbasis** Eskalationswege

Mitarbeiter, die konkrete Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex sehen und diesen Verdacht melden, haben keinerlei Nachteile zu befürchten. Unser Verhaltenskodex legt dies verbindlich fest. Voith wird in jedem Einzelfall, soweit erforderlich, Maßnahmen treffen, um den berichtenden Mitarbeiter gegen jegliche negative Konsequenzen zu schützen. Soweit möglich und gesetzlich zulässig, wird Voith die Identität von Mitarbeitern, die einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex oder einen diesbezüglichen Verdacht nach Maßgabe dieser Vorgaben berichtet haben, vertraulich behandeln. Gleiches gilt für die Identität von Mitarbeitern, die an

der Aufklärung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex oder eines diesbezüglichen Verdachts mitwirken. Über das konzernweite Hinweisgebersystem werden auch anonym eingereichte Beschwerden angenommen. Anzahl und Art der Verstöße werden dabei zentral erfasst. Dieses Hinweisgebersystem ist für Externe jederzeit über die Website des Unternehmens zugänglich und steht damit auch den Geschäftspartnern oder Lieferanten zur Verfügung. Dabei können Beschwerden jeder Art und zu allen Themenbereichen eingereicht werden. Um eine höchstmögliche Vertraulichkeit zu gewährleisten, werden Informationen über Zahl und Art der Beschwerden grundsätzlich nicht an Externe weitergegeben.

 **Faktenbasis** Verstöße gegen Compliance-Bestimmungen

Für Meldungen, die den Umweltschutz betreffen, steht zudem der jeweilige Umweltbeauftragte als Ansprechpartner vor Ort zur Verfügung. Der detaillierte Prozess für den Beschwerdefall sowie die entsprechenden Eskalationswege sind in der Konzernrichtlinie HSE und dem zugehörigen Anhang „Umweltvorfälle“ beschrieben. Über die Beschwerden wird je nach Schweregrad in der disziplinarischen und fachlichen Linie informiert.

Kontinuierliche Überprüfung sichert Wirksamkeit

Die Konzern-Revision prüft die Einhaltung aller Compliance-Bestimmungen mit einem risikobezogenen, routinemäßigen Ansatz in jährlich etwa 35 operativen Einheiten. Bei unseren Geschäftspartnern stellen wir die Compliance über unsere Regeln und durch eine Selbstauskunft der Lieferanten sicher. Zudem werden alle Vertreter und Berater bei der Neuaufnahme und auch im Anschluss regelmäßig geprüft. Die Prüfung umfasst Themen wie Korruption oder Blacklisting und basiert unter anderem auf der Datenbank eines externen Dienstleisters. Dies regelt eine entsprechende Konzernrichtlinie. Nicht zuletzt ist das Thema Compliance auch Gegenstand unserer Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB).

Wir arbeiten kontinuierlich an der Optimierung unserer Compliance-Organisation und passen sie an neue Standards und Vorgaben an. So haben wir beispielsweise die Grundsätze der Erklärung zum „UK Modern Slavery Act“ im Januar 2017 in unserem Unternehmen umgesetzt. In diesem Kontext wurde unter anderem die „Erklärung der Geschäftsführung zu Menschenhandel, Zwangs- und Kinderarbeit“ veröffentlicht.

Stellungnahme zum UN Global Compact

Voith teilt die Werte, die die Prinzipien des UN Global Compact kennzeichnen. Der Voith-Verhaltenskodex und die Werte von Voith decken alle Bereiche des UN Global Compact ab. Voith teilt die Bedenken vieler NGOs, dass Unternehmen den UN Global Compact als Instrument für „Greenwashing“ missbrauchen könnten. Daher ist Voith kein Unterzeichner der Initiative. Bei Voith sind wir der festen Überzeugung, dass unser Einzelengagement als Unternehmen die richtige Herangehensweise ist. Sie hat sich über mehr als anderthalb Jahrhunderte entwickelt, ist in unseren Verhaltenskodex eingebettet und spiegelt unsere Werte wider.

Konsequent gegen Korruption

Konsequentes Vorgehen gegen Korruption ist für Voith selbstverständlich. So ist jeder Compliance-Beauftragte aufgefordert, für seinen Bereich im Rahmen des Risikomanagements vordefinierte Risikokontrollmatrizen, die auch mögliche Korruptionsrisiken umfassen, zu bearbeiten und die erkannten Risiken zu benennen und zu bewerten. Mit diesem strukturierten Prozess sind alle Voith-Standorte weltweit abgedeckt. Die Ergebnisse sämtlicher Bereiche werden aggregiert und dienen als Teilgrundlage für die zentrale Risikoermittlung und interne Compliance-Prüfungen. Die Risikoeinschätzung basiert dabei unter anderem auf dem Korruptionswahrnehmungsindex (Corruption Perceptions Index, CPI), der jährlich von Transparency International publiziert wird. Der Index klassifiziert den Großteil der Staaten nach dem wahrgenommenen Ausmaß an Korruption auf einer Skala von 1 bis 100. In unserem Unternehmen, das fast überall in der Welt Geschäftsbeziehungen unterhält, gelten für risikoreiche Länder besondere Vorsichtsmaßnahmen. Über die Maßnahmen entscheidet der zuständige Risikomanager.

Menschenrechte

Die Einhaltung der Menschenrechte ist für einen international agierenden Konzern wie Voith selbstverständlich. Den Rahmen dafür setzt der Verhaltenskodex, der über eine entsprechende Konzernrichtlinie für alle Mitarbeiter verbindlich ist. Über die Allgemeinen Einkaufsbedingungen beziehen wir unsere Lieferanten und Geschäftspartner in die entsprechenden Verpflichtungen mit ein. Dabei fließen auch die Bewertungen interner Kontrollsysteme wie der Risk Country List in die Maßnahmenplanung ein. Voith lehnt jede Form von Menschenhandel, Zwangs- und Kinderarbeit ab und hat dazu eine entsprechende Erklärung abgegeben. Diese steht im Einklang mit der „UN Universal Declaration of Human Rights 1948“, dem „California Transparency in Supply Chains Act 2010“ und dem „UK Modern Slavery Act 2015“. Die Erklärung ist über die Unternehmenswebsite öffentlich zugänglich.

Grundsatzerklärung

Vertraulicher Umgang mit Informationen

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

Steuern

Für Voith ist es selbstverständlich, geltendes Steuerrecht zu beachten und den steuerlichen Verpflichtungen nachzukommen. Die Steuerstrategie des Konzerns folgt den im Unternehmen geltenden Werten und verpflichtet zu einem transparenten und fairen Umgang mit Steuerbehörden. Im Berichtsjahr 2018/19 hat Voith begonnen, sein internes steuerliches Kontrollsystem in Richtung eines Tax-Compliance-Management-Systems weiterzuentwickeln, das weitestgehend in das Compliance-Management-System des Konzerns integriert ist. Transferpreise innerhalb des Unternehmens richten sich stets nach dem Arm's-Length-Principle und entsprechen dem jeweils geltenden Recht. Dies ist in entsprechenden Richtlinien klar geregelt. Voith folgt dabei dem

OECD-Standard und vermeidet die Implementierung künstlicher Strukturen, die rein steuerlichen Zwecken dienen. Voith hat keine Tochtergesellschaften in Ländern, die auf der EU-Liste nicht kooperativer Länder und Gebiete für Steuerzwecke geführt werden. Eine vollständige Aufstellung der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen und Länder ist Bestandteil des Konzernabschlusses.

Faktenbasis Steuern

1.4 Verantwortung für die Gesellschaft

Aktives gesellschaftliches Engagement gehört seit den Gründerjahren von Voith zu unserem unternehmerischen Selbstverständnis. Schwerpunkte unseres Engagements liegen in den Bereichen Sport, Bildung, Soziales und Kultur, in denen wir entweder mit finanziellen Mitteln oder Sachzuwendungen unterstützen. Dabei achten wir stets auf die strikte Einhaltung unseres Verhaltenskodex sowie der jeweils gültigen Gesetze.

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

Viele unserer Mitarbeiter engagieren sich aus Eigeninitiative in ihrer Freizeit für Menschen, die Hilfe benötigen. Wir unterstützen ihren Einsatz durch entsprechende Arbeitsfreistellung und indem wir Material oder nicht mehr benötigte Ausstattung zur Verfügung stellen. Eine Vielzahl von Initiativen und Projekten fördert Voith in

Abstimmung mit der Hanns-Voith-Stiftung. Diese unabhängige Stiftung unterstützt mit ihren Aktivitäten regelmäßig zahlreiche lokale und überregionale Initiativen und leistet mit jährlichen Spenden finanzielle Unterstützung für diverse Projekte.

Hanns-Voith-Stiftung

Konzernrichtlinie setzt den Rahmen


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

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

Unser Engagement im Berichtszeitraum

Insgesamt hat Voith im Berichtszeitraum rund 2,04 Mio. € für sein gesellschaftliches Engagement aufgewendet (Vorjahr 2,27 Mio. €). 0,62 Mio. € der Gesamtmittel wurden

gespendet, 1,42 Mio. € entfielen auf Sponsoring-Maßnahmen. Der Großteil der Mittelfloss mit 58 % in den Sportbereich, 21 % in Bildungsprojekte, 13 % an Sozial- und 8 % an Kulturprojekte. Parteien oder politische Organisationen erhielten im Berichtszeitraum, wie auch im Vorjahr, keine finanziellen Zuwendungen.

 **Faktenbasis** Spenden und Sponsoring, Spenden und Sponsoring für Parteien und parteipolitische Organisationen

Lokale Schwerpunkte beim Sportengagement

Wir sehen die Unterstützung für ortsansässige Initiativen als Investition in die Standortqualität, die den Bürgern – und damit auch unseren Mitarbeitern – zugutekommt. So wollen wir die Attraktivität und Freizeitqualität der Standorte für unsere Mitarbeiter steigern. Daher engagiert sich Voith sowohl im Spitzen- wie auch im Breitensport. Gefördert werden weltweit – mit Schwerpunkt auf Heidenheim – verschiedene Sportvereine und Veranstaltungen. Im Berichtsjahr wendeten wir dafür 1,17 Mio. € auf (Vorjahr 0,88 Mio. €). Beispielsweise unterstützt Voith schon seit Längerem den Fußballprofiverein 1. FC Heidenheim 1864 e. V. Zudem fördern wir das Fechtzentrum des Heidenheimer Sportbunds 1846 e. V. (HSB), die lokale Baseballmannschaft des HSB und die Leichtathletikabteilung des HSB. Im Berichtsjahr veranstaltete Voith gemeinsam mit den Sponsoring-Partnern, den Baseballvereinen Heideköpfe und HAKRO Merlins Crailsheim sowie dem Fechtzentrum Heidenheim, drei Camps als Ferienbetreuung der Kinder von Voith-Mitarbeitern.

Vielschichtiges Bildungsengagement

Weltweit unterstützen wir Kindergärten, Schulen und Universitäten, denn wir sind überzeugt, dass nur gute Bildung und Ausbildung optimale Entwicklungschancen im Leben sichern. Wir führen damit die Tradition von Hanns Voith fort. So widmet sich Voith bereits seit 1946 in Baden-Württemberg der Aufgabe, benachteiligte Jugendliche zur Ausbildungs- und Arbeitsmarktreife zu führen. Was als Förderlehrgang begann, ist seit 2004 als Sonderberufsfachschule Hanns Voith institutionalisiert und anerkannt.

Seit inzwischen 17 Jahren unterstützt Voith außerdem die deutschlandweite Bildungsinitiative „business@school“ der Unternehmensberatung Boston Consulting Group

(BCG). Dabei wird Schülern der gymnasialen Oberstufe die Gelegenheit gegeben, sich ein Jahr lang praxisnah mit Wirtschaftsthemen zu beschäftigen. Auch die Voith-Berufsausbildung ist in der Region verwurzelt. So engagierten sich die Auszubildenden im letzten Geschäftsjahr mit einem besonderen Projekt – der Instandsetzung einer denkmalgeschützten Wasserkraftanlage – auf der Schwäbischen Alb. Seit Juli 2020 produziert die Anlage nun wieder 6 KW grünen Strom – genug, um das Stadtmuseum in Bad Urach zu versorgen.

Kulturförderung am Standort Heidenheim

Wir wollen möglichst vielen Menschen den Zugang zum kulturellen Leben ermöglichen. Auch in diesem Berichtszeitraum haben wir erneut verschiedene Institutionen in Heidenheim finanziell unterstützt, unter anderem die Opernfestspiele in Heidenheim mit 125.000 €. Aufgrund der Corona-Pandemie konnten diese 2020 jedoch nicht wie gewohnt stattfinden. Die Stadt Heidenheim hat deshalb ein Alternativprogramm entwickelt. Es umfasst unter anderem sogenannte Klappstuhlkonzerte, die im Einklang mit den Abstands- und Hygieneregeln unter freiem Himmel stattfanden.

Engagement für Integration

Seit vielen Jahren steht Voith für weltweites soziales Engagement, das die Lebensbedingungen von Menschen verbessert und den interkulturellen Austausch fördert. So gehört Voith zu den Initiatoren der Integrationsoffensive „Wir zusammen“ der deutschen Wirtschaft, die Flüchtlinge bei der Integration in Deutschland unterstützt. Voith engagiert sich mit Ausbildungsplätzen für junge Flüchtlinge, nachdem diese vorab eine einjährige berufsvorbereitende Einstiegsqualifizierung bei Voith absolviert haben.

Zudem möchte Voith gemeinsam mit AFS Interkulturelle Begegnungen e.V. Jugendliche ermutigen und darin fördern, frühzeitig interkulturelle Erfahrungen zu sammeln. Daher wird Voith auch für das Schuljahr 2021/22 wieder Teilstipendien für einen Aufenthalt im Ausland vergeben, bevorzugt in die Länder Brasilien, China oder USA. Die Stipendiaten verbringen das Schuljahr 2021/22 in einer Gastfamilie, die sich ehrenamtlich engagiert. Voith übernimmt dabei mit Unterstützung durch die Hanns-Voith-Stiftung je Stipendiat bis zu 4.500 € der Programmkosten.

02

Umwelt

2.1 Managementansatz Umwelt

Als Industrieunternehmen hat Voith im Bereich Umwelt eine Vielzahl nationaler, regionaler und branchenspezifischer Gesetze, Vorschriften und Richtlinien zu beachten. Zudem sehen wir uns gegenüber unseren Mitarbeitern und Nachbarn verpflichtet, Umweltrisiken zu vermeiden und verantwortlich mit Ressourcen umzugehen. Das Energie- und Ressourcenmanagement steht dabei besonders im Fokus. Wir setzen uns ein für die konsequente Verringerung unseres Energieverbrauchs und der entsprechenden Treibhausgasemissionen (THG), für den effizienten Einsatz von Materialien und Rohstoffen sowie für eine sehr weitgehende Abfallvermeidung. Auch die kontinuierliche Verringerung des Wasserverbrauchs bzw. der Abwassermenge gehört zu unseren Zielen.

Unsere Aktivitäten zum betrieblichen Umweltschutz haben wir – gebündelt mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz – konsequent als Businesspartner-Struktur organisiert, weitestgehend so, wie es der Shared-Services-Systematik im Konzern entspricht. An allen Voith-Standorten liegt die Verantwortung für die Umsetzung des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes bei den operativen Einheiten vor Ort. Ausgewiesene Experten begleiten die Prozesse und tragen dazu bei, den Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern, Synergiepotenziale auszuschöpfen und so die Servicekosten zu optimieren. Als kompetente Partner helfen sie, Risiken zu identifizieren und durch kontinuierliche Prozessverbesserungen systematisch zu verringern. Technische Unterstützung liefert die weltweit zugängliche Software hse+.

Unsere Aktivitäten sind organisatorisch an zwei Stellen verankert:

- Eco Standards unterstützt die Geschäftsbereiche und Standorte strategisch und operativ bei der Einhaltung und Umsetzung umweltrechtlicher Vorschriften und des betrieblichen Umweltschutzes. Alle Vorgaben und Verpflichtungen aus Genehmigungen stehen in unserer zentralen Datenbank hse+ zur Verfügung. 2019

wurde ein Tool zur Umweltrisikobewertung installiert, mit dem bisher bereits rund 250 Risikobewertungen durchgeführt wurden. Die Zahl der Vorfälleberichte erhöhte sich laufend und auch deren Qualität nahm kontinuierlich zu.

- Ecological Business Management (EBM) trägt zur Verbesserung der Energie- und Ressourceneffizienz an unseren Standorten bei. Auch hier kommen wir voran. So wurde im Berichtsjahr die Erzeugung von Eigenenergie an den Standorten vorangetrieben: Zusätzlich zu den großen Photovoltaik-Anlagen in Crailsheim (D), St. Pölten (A) und Vadodara (IND) wurde 2020 eine Anlage in Faridabad (IND) in Betrieb genommen. Weitere Möglichkeiten zur regenerativen Energieerzeugung werden geprüft und, wenn wirtschaftlich sinnvoll, umgesetzt.

2.1.1 Betrieblicher Umweltschutz

Mit unserem betrieblichen Umweltschutz verfolgen wir das Ziel, die von unseren betrieblichen Tätigkeiten ausgehenden Umweltauswirkungen zu minimieren – auch durch den Umstieg auf neueste Verfahren und Technologien in den Produktionsbereichen. Um die Einhaltung umweltrechtlicher Vorschriften sicherzustellen, liegt ein Schwerpunkt unseres Handelns auf der strategischen und operativen Steuerung. Dazu gehört, mögliche Umweltrisiken zu bewerten und im Unternehmen entsprechend zu kommunizieren. Mit Blick auf Eintrittswahrscheinlichkeiten und Schadenshöhen gliedern wir die möglichen Umweltrisiken nach Risikoklassen. In der grundlegenden Evaluierung wurden alle relevanten Standorte auf potenzielle Risiken untersucht. Die Analyse berücksichtigt Folgen des Klimawandels wie Starkregen, Fluten, Stürme und sonstige Naturgewalten, z.B. Erdbeben (Japan, Italien), Vulkanausbrüche (Indonesien) oder Waldbrände (Australien). Eine umfangreiche Bewertung der Chancen und Risiken, die sich durch den Klimawandel für Voith ergeben, haben wir 2019 im Rahmen des Carbon Disclosure Projects (CDP) vorgenommen. Dazu gehörten auch strategische Ansätze und Maßnahmen, um den identifizierten Risiken zu begegnen. Die Ergebnisse sind über die CDP-Website für die Öffentlichkeit zugänglich.

Leistungsfähige Umweltschutzorganisation

Ein zentraler Freigabeprozess stellt sicher, dass Prozesse und Verfahren im Umweltschutz bei Voith möglichst einheitlich organisiert sind. Außerdem sollen die Menge und Anzahl der bei Voith eingesetzten Stoffe weiter reduziert werden. Konkrete Vorgaben für die Organisation des Umweltschutzes vor Ort liefert die Konzernrichtlinie HSE. So muss an jedem Voith-Standort ein Umweltbeauftragter bestellt sein. Zu seinen Aufgaben und Themen zählen der Immissions- und Gewässerschutz, der Umgang mit Abfall, Gefahrstoffen und Gefahrgut sowie die Vermeidung von Vorfällen mit ökologischen Auswirkungen. Zudem berät er die Standortleitung bei Neu- und Umbauten sowie Genehmigungsverfahren und führt regelmäßig Betriebsbegehungen und Audits durch. In den Konzernbereichen stellen Umweltexperten eine systematische Betreuung der Voith-Gesellschaften sicher. Die direkte Betreuung der Standorte vor Ort sowie die Dokumentation und Maßnahmenverfolgung im System hse+ haben sich als effektive Maßnahmen erwiesen, wie das positive Feedback von Seiten der Standorte belegt.

IT-System als zentrale Informationsbasis

Das konzernweite IT-System hse+ unterstützt die Arbeit der Umweltexperten. Mit einer zentralen Ablage und Verwaltungsmöglichkeiten für alle relevanten Prozesse, Dokumente und Auswertungen bildet es die Basis für einen effizienten betrieblichen Umweltschutz und die Matrixzertifizierungen. Bezogen auf die Mitarbeiteranzahl ist der Abdeckungsgrad für die ISO-14001-Zertifizierung im Berichtsjahr leicht gesunken und liegt aktuell bei 79 %.

Faktenbasis Zertifizierungen

hse+ bietet allen Mitarbeitern mit PC-Zugriff Zugang zu einer zentralen Rechtsdatenbank. In ihr sind alle für Voith in den jeweiligen Ländern und Regionen relevanten Gesetze und Vorschriften im Bereich HSE erfasst. Aktuelle Gesetzestexte sind hier ebenso abrufbar wie Zusammenfassungen und Kommentare in den jeweiligen Landessprachen. Aus den Rechtsvorschriften abgeleitete Rechtspflichten werden den Verantwortlichen über das System als Verpflichtungen zugewiesen. Gleiches

gilt für Voith-Standards sowie Genehmigungen und Auflagen. Zudem werden in hse+ standortbezogene Umweltrisiken bewertet und darauf basierende Maßnahmen mit Umsetzungsverantwortlichkeiten und Umsetzungsstichtagen versehen, dokumentiert und kontrolliert. Das System wird regelmäßig überprüft und angepasst, etwa um neue Standorte einzuschließen.

Konzernweites Berichtswesen zur Erfassung und Auswertung von Umweltvorfällen

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


Gezieltes Gefahrstoffmanagement erhöht Sicherheit

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

Durch einen konzernweiten Prozess zur Gefahrstofffreigabe wollen wir den Ersatz besonders kritischer Stoffe durch unbedenkliche Substitute vorantreiben sowie die Vereinheitlichung der Sicherheitsstandards im Unternehmen weiter fördern. Eine zentrale Gefahrstoffdatenbank ermöglicht weltweit einheitliche Bewertungen der Umwelt-, Arbeitssicherheits- und Gesundheitsrisiken von Werk-, Arbeits- und Gefahrstoffen und liefert so eine wertvolle Entscheidungsgrundlage. Seit 2014 wurden rund 9.500

Stoffe zentral erfasst, etwa 1.000 davon wurden nicht freigegeben oder sind für die zukünftige Verwendung gesperrt. Im Berichtszeitraum wurden 914 Anträge (Neu- und Bestandsstoffe) bearbeitet; rund 7 % wurden abgewiesen, ein Drittel davon wegen verbotener oder kritischer Inhaltsstoffe. Die übrigen abgelehnten Anträge wurden mit der Bitte zurückgewiesen, einen Ersatzstoff aus der Liste der bereits freigegebenen Stoffe zu wählen.

Im Berichtszeitraum wurde die Priorität des Themas Gefahrstoffreduktion erhöht, sodass sich auch der aktive Teilnehmerkreis der Arbeitsgruppen erweiterte. Unter verstärkter Einbindung der beteiligten Divisionen, der Voith-Normenabteilung sowie des Einkaufs wird derzeit an einer Strategie gearbeitet, die ein konsequentes und wirkungsvolles Vorgehen im gesamten Unternehmen gewährleistet. Geplant ist ein restriktiver Freigabeprozess, der unter anderem eine direkte Kostenbeteiligung der verursachenden Organisation beinhaltet. Dadurch soll eine weitere Reduktion von Neuanträgen für Gefahrstoffe erreicht werden. Gleichzeitig überprüfen wir permanent unsere Warenkörbe und versuchen durch mögliche Substitutionen auch hier die Anzahl der Gefahrstoffe zu reduzieren. Dabei liegt der Fokus nicht allein auf der Anzahl, sondern auch auf der Reduzierung besonders gefährlicher Stoffe. Daher haben wir im Berichtszeitraum außerdem eine erste Kategorisierung der Gefahrstoffe in Anwendungsgruppen abgeschlossen, um die Neuaufnahme nach Möglichkeit zu vermeiden sowie redundante Stoffe auszusortieren. Damit ist die Basis für weitere Maßnahmen gelegt.

 **Faktenbasis** Freigabeprozess von Werk-, Arbeits- und Gefahrstoffen

Künftig sollen auch Stoffe mit akuter Toxizität der Kategorien 1 bis 3 in das System aufgenommen und damit vom Freigabeprozess erfasst werden. Dadurch könnte eine weitere Verringerung der Anzahl an eingesetzten Stoffen erzielt werden. Die internen Spezifikationen wurden bereits erstellt, Gespräche mit dem Softwarelieferanten bezüglich der Umsetzung in unseren Systemen laufen.

Der Umfang der in der Datenbank zu erfassenden Stoffe sowie die Aufnahme weiterer Standorte stellen uns vor besondere Herausforderungen. Die Konsolidierung wird daher mehr Zeit in Anspruch nehmen als bei Projektstart 2011 angenommen. Um den Prozess speziell in den USA zu beschleunigen, soll dort ein Dienstleister die entsprechenden Daten in unsere Systeme überführen.


2.1.2 Ressourcenschonung

Das Ecological Business Management (EBM) bei Voith soll ökologisch-ökonomische Verbesserungspotenziale in den Produktionsprozessen identifizieren und nutzbar machen. Dazu führen wir Analysen auf Prozess-, Anlagen- und Komponentenebene durch. Die einzelnen Standorte werden dabei von den EBM-Managern der Konzernbereiche betreut, über die Zentralfunktion Corporate Sustainability & HSE erfolgen Abstimmung und Koordination.

Ehrgeizige Umweltziele

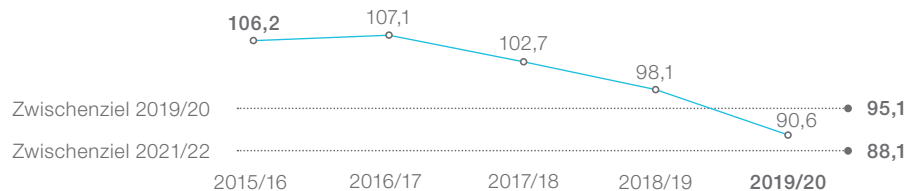
Im Fokus unserer Aktivitäten stehen die Bereiche Energie, Abfall und Frischwasser, für die auf Basis des Geschäftsjahres 2011/12 konkrete Ziele durch die Konzerngeschäftsführung definiert wurden. Mit dem Geschäftsjahr 2018/19 starteten wir in die nächste Zielperiode. Die Ziele wurden auf Basis des Geschäftsjahres 2011/12 fortgeschrieben: Weiterhin stehen die drei Haupttreiber Energie- und Wasserverbrauch sowie Abfall im Mittelpunkt unserer Aktivitäten. So wollen wir bis Ende des Geschäftsjahres 2021/22 den Energieverbrauch um 30 % reduzieren. Zugleich wollen wir das Abfallvolumen um 35 % und den Wasserverbrauch um 40 % verringern.

„Über konkrete CO₂-Ziele wollen wir einen zusätzlichen Beitrag zum Klimaschutz leisten.“

 **Faktenbasis** Umweltziele

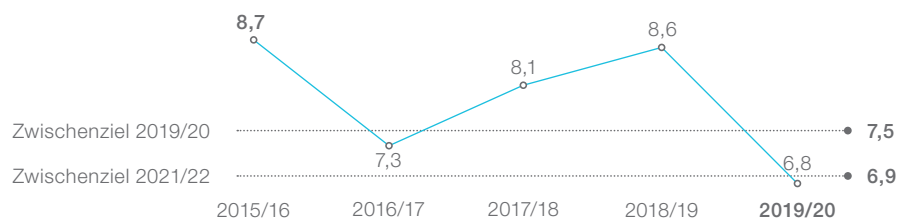
Produktionsbezogener Energieverbrauch

Spezifischer Wert in MWh/Mio. € Umsatz



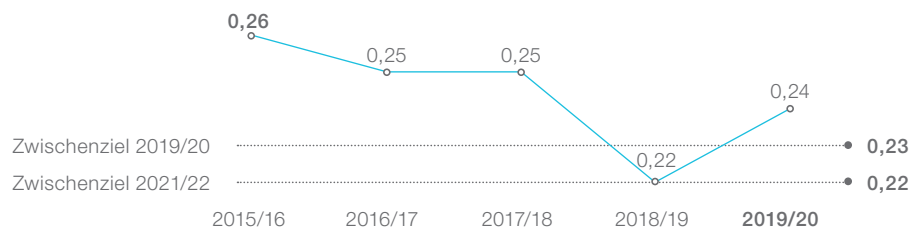
Abfall

Spezifischer Wert in t/Mio. € Umsatz



Frischwasserverbrauch

Spezifischer Wert in m³/Tsd. €



Über konkrete CO₂-Ziele wollen wir einen zusätzlichen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Hier setzen wir an den Werten des Geschäftsjahres 2016/17 an und folgen einem wissenschaftsbasierten Ansatz. Damit wollen wir dazu beitragen, die Ziele des 2016 in Kraft getretenen Pariser Klimaschutzabkommens – insbesondere das darin verabschiedete Zwei-Grad-Ziel – zu erreichen. Zur Zielbestimmung wurde eine Prognosemethode angewendet, die sowohl unseren internen Wandel, etwa durch die Entwicklung der Industrie 4.0, als auch externe Einflüsse wie die Veränderung des Energiemix in verschiedenen Regionen berücksichtigt.

Bis zum Ende des Geschäftsjahres 2021/22 wollen wir in einem ersten Schritt unsere durch Stromverbrauch induzierten CO₂-Emissionen um 25 % senken. Eine Optimierung des Grid-Mix soll dies ermöglichen. Bis Ende 2024/25 soll der gesamte CO₂-Ausstoß an unseren Standorten in Bezug zur Wertschöpfung um 35 % verringert werden. Unser Ziel ist es, bis Ende 2049/50 eine Einsparung von 90 % erreicht zu haben. Für die CO₂-Ziele ab 2024/25 legen wir zusätzliche Zwischenziele und Meilensteine fest und berücksichtigen dabei auch unsere weitere Geschäftsentwicklung.

Um das Grid-Mix-Ziel 2021/22 und das Zwischenziel 2024/25 zu erreichen, erarbeitet unser Einkauf eine Strombezugsstrategie, die den sehr unterschiedlichen Bedingungen bei der Beschaffung von Grünstrom Rechnung trägt. Im Fokus stehen dabei zunächst die deutschen und US-amerikanischen Märkte, denn der chinesische Grünstrommarkt befindet sich noch in einem sehr frühen Entwicklungsstadium. Im Berichtszeitraum konnten wir die positive Entwicklung aus dem Vorjahr mit Blick auf unsere nächsten Zwischenziele 2021/22 fortsetzen.

Zusatzziel: Klimaneutralität bis 2022

Ende des Geschäftsjahres 2018/19 haben wir uns dazu entschieden, an allen Voith-Standorten weltweit ab 2022 keinen CO₂-Fußabdruck mehr zu hinterlassen. Die bisherigen Ziele und Zwischenziele sind weiterhin gültig und werden weiter berichtet. Zur Förderung der Zielerreichung haben wir im Berichtsjahr einen Steuerkreis „Klimaneutralität“ initiiert.

Um die CO₂-Neutralität möglichst schnell umzusetzen, wird Voith kurzfristig den Bezug von Strom CO₂-neutral stellen und unvermeidbare CO₂-Emissionen mit Kompensationsmaßnahmen ausgleichen. Voith bezieht aktuell bereits 44,3 % des Strombedarfs aus erneuerbaren Ressourcen. Diesen Anteil wollen wir sukzessive erhöhen, sowohl bei der Eigenerzeugung als auch beim Zukauf. Darüber hinaus strebt Voith an, jährlich 5 Mio. € in die Energieeffizienz einschließlich der Energieeigenerzeugung seiner Standorte zu investieren. Damit werden sich unsere Emissionen im Scope 2 deutlich schneller reduzieren, so dass auch ein Treibhausgasbudget im Rahmen eines 1,5-Grad-Ziels erreichbar ist, sofern die gesellschaftlichen und marktwirtschaftlichen Rahmenbedingungen dies weiterhin zulassen.

Größtmögliche Transparenz durch Green-Controlling-Prozess

Unser Ressourcenmanagement soll sowohl ökonomischen als auch ökologischen Mehrwert schaffen. Ein vierstufiger Green-Controlling-Prozess schafft Transparenz bezüglich der Maßnahmen-Pipeline, zeigt an, wie weit die Umsetzung der darin abgebildeten Maßnahmen bereits erfolgt ist, und bildet deren Wirkung auf die Kennzahlenentwicklung ab. So können wir den Zielerreichungsprozess aktiv steuern.

Hot-Spot-Analysen ermöglichen weitere Optimierungen

Mit Hot-Spot-Analysen bearbeiten wir spezifische wie standortübergreifende Themenschwerpunkte. Aus Effizienzgründen konzentrieren wir uns auf die jeweils größten Verbrauchstreiber. Bei Voith Hydro und Voith Turbo sind dies Gebäude, Werkzeugmaschinen und Prüfstände (Turbo), bei Voith Paper wird beim thermischen Fixieren (Heat Setting) am meisten Energie verbraucht.

Nachdem wir uns laut unserer Analysen zunächst weg von Infrastrukturthemen (Beleuchtung, Druckluft, Heizung, Belüftung, Klimatisierung) und hin zu prozessspezifischen Themen bewegt haben (z.B. Strahlsandeinsatz, Thermofixierprozess etc.), deutete sich im Berichtsjahr eine Trendumkehr an. Im Fokus stehen nun wieder vermehrt Infrastrukturthemen und Projekte mit mittleren Amortisierungszeiten.

Im Berichtszeitraum konnten pandemiebedingt nur fünf Hot-Spot-Analysen vor Ort an den Standorten stattfinden. Alternativ wurden nach Möglichkeit Fern- und Selbstanalysen durchgeführt.

 **Faktenbasis** Methodik Hot-Spot-Analyse

2.2 Leistungen im Berichtszeitraum

In der externen Berichterstattung haben wir unser Berichtswesen 2018 um das CDP-Reporting ergänzt und wollen diese Berichterstattung weiter ausbauen. So haben wir in diesem Berichtsjahr den Scope unserer CDP-Berichterstattung bereits auf „Total Energy“ erweitert. Bisher haben wir uns auf einen Abdeckungsgrad von 85 % fokussiert, was in etwa den 70 größten Voith-Standorten und den wesentlichen Energieverbräuchen und CO₂-Emissionen entspricht.

Um ein noch tieferes Verständnis unserer Ressourcenverbräuche zu erreichen und unserem Klimaneutralitätsversprechen gerecht zu werden, haben wir die Bewertung unserer kleineren Standorte in das Berichtswesen integriert. Bei diesen handelt es sich in der Regel um Service- oder Vertriebsstandorte. Auf Basis einer stichprobenhaften Datenerhebung haben wir Pro-Kopf-Raten für die Ressourcenverbräuche an den kleineren dieser Standorte ermittelt, die verhältnismäßig größeren wurden in das Regelreporting integriert.

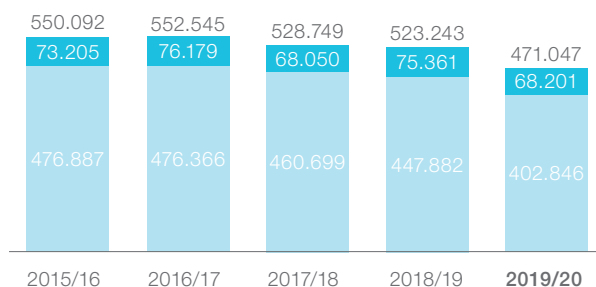
Um die Bewertung der zeitlichen Entwicklung zu erleichtern, haben wir die Daten zu Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen der Vorjahre im restlichen Kapitel sowie in der Faktenbasis an diesen neuen Abdeckungsgrad angepasst.

Gesamtenergieverbrauch

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

■ Abdeckung bisher

■ Delta zu nahezu 100 % Abdeckung¹⁾



¹⁾ Erläuterung siehe Text unter Kleinstandorte

2.2.1 Energieeffizienz und Treibhausgasemissionen

Produktionsbezogener Energieverbrauch leicht gesunken

Im Berichtsjahr konnten wir bei einem leichten Umsatzrückgang den absoluten Energieverbrauch weiter senken. Insgesamt verbrauchte Voith im Berichtsjahr 378.307 MWh produktionsbezogene Energie (Vorjahr 420.040 MWh). Auf 1 Mio. € Umsatz entfielen damit 90,6 MWh Energie, das sind 7,7 % weniger als im Vorjahr (98,1 MWh pro 1 Mio. € Umsatz). Dieser Rückgang ist auf mehrere Faktoren zurückzuführen. So trug die Schließung unserer Gießerei in São Paulo (Brasilien) zu einer Reduzierung des Energieeinsatzes bei, ebenso pandemiebedingte Einschränkungen in der Fertigung. Zudem verbesserte sich das Geschäft mit dem energiemoderaten Maschinenbau gegenüber der sehr energieintensiven Produktion von Papiermaschinenbespannungen und Walzenbeschichtungen.

Das identifizierte Maßnahmenpotenzial in der Pipeline stieg im Berichtszeitraum von 135,3 GWh auf 140,3 GWh (+3,7 % im Vergleich zum Vorjahr). Durch den Abschluss von Effizienzmaßnahmen konnten im Berichtsjahr weitere 6,5 GWh an Energie

eingespart werden, und zwar hauptsächlich in den Bereichen Gebäudeheizung und -klimatisierung, Beleuchtung und Druckluft. Die insgesamt umgesetzten Maßnahmen erreichen damit einen Wert von 130,4 GWh. Bezogen auf das Basisjahr 2011/12 haben wir uns bisher um 28,1 % verbessert. Damit haben wir unser Zwischenziel beim Energieverbrauch für 2019/20 erreicht und sind auf einem guten Weg, die angestrebte Verringerung von 30 % bis 2021/22 zu realisieren.

Faktenbasis THG-Emissionen: Methodik zur Erfassung, Maßnahmen zur Reduktion von Energieverbrauch und THG-Emissionen

Der regelmäßige Austausch zwischen den EBM-Experten dient dazu, weitere Potenziale zu identifizieren, Prozesse zu vergleichen, Benchmarks zu definieren und durch Best-Practice-Sharing die jeweils besten Lösungen bei Voith umzusetzen.

Hauptenergieverbraucher 2019/2020

Neben der Heiz- und Kühlenergie mit rund 34 % bleibt die Produktion von Papiermaschinenbespannungen der wesentliche Treiber des produktionsbedingten Energieverbrauchs bei Voith. Auf sie entfielen im Geschäftsjahr 2019/20 rund 27 % des weltweiten Verbrauchs. Auch die Webprozesse und das thermische Fixieren (Heat Setting) sind besonders energieintensiv, vor allem bei der Pressfilzproduktion. 7 % der bei Voith eingesetzten Energie werden durch den Betrieb von Werkzeugmaschinen verbraucht. Aufgrund der schrittweisen Schließung entfallen 2019/20 noch 2 % des produktionsbedingten Energieverbrauchs auslastungsbedingt auf die Gießerei in São Paulo.

Faktenbasis Energieverbrauch gesamt

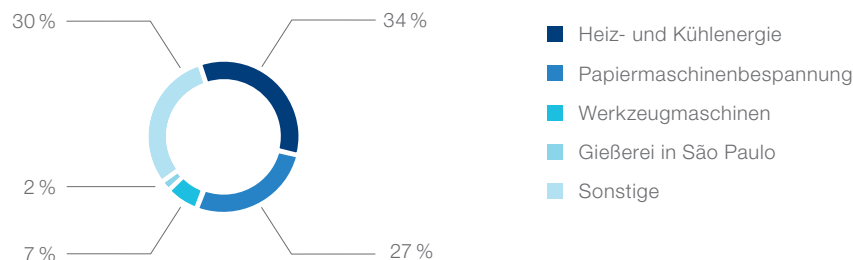
Hauptenergieträger 2019/2020

Der Anteil direkter Energie erhöhte sich im Berichtszeitraum auf 35,1 %, vor allem aufgrund des durch Schließung der Gießerei gesunkenen Stromverbrauchs (Vorjahr 35,0 %, indirekte Energie im Vorjahr 65,0 %). Erdgas ist mit einem Anteil von 86 % weiterhin der wichtigste Energieträger für unseren direkten produktionsbezogenen

Energieverbrauch. Es folgen Liquified Petrol Gas (LPG), Diesel und Heizöl mit Anteilen im jeweils einstelligen Prozentbereich. Diese Energieträger nutzen wir unter anderem als Heizbrennstoff und für wärmeintensive thermische Prozesse. Diesel benötigen wir insbesondere für den Betrieb von Notstromaggregaten sowie für thermische Prozesse in São Paulo und Ipoh (Malaysia).

Hauptenergieverbraucher

In %



F **Faktenbasis** Direkter Energieverbrauch: Scope 1, Produktionsbezogener Energieverbrauch

Energiemix unverändert

23,9 % der bei Voith verbrauchten Energie stammten im Berichtsjahr aus erneuerbaren, 76,1 % aus nicht erneuerbaren Quellen. Dies entspricht weitgehend dem Vorjahresniveau (Vorjahr 24,9 % aus erneuerbaren Energien, 75,1 % aus nicht erneuerbaren Energien). In der Berechnung werden alle Energieträger des produktionsbezogenen Energieverbrauchs berücksichtigt. Vor dem Hintergrund der neu definierten CO₂-Ziele und der damit verbundenen Intensivierung des CO₂-Managements erwarten wir für die kommenden Jahre eine Verbesserung des Energiemix.

Erneut weniger Strom verbraucht

Im Berichtszeitraum wurden bei Voith insgesamt 237.994 MWh Strom verbraucht (Vorjahr 269.223 MWh). Die verbesserte Effizienz unserer Anlagen und Prozesse

zeigt hier erneut Wirkung. Die von externen Anbietern bezogenen Energieträger in unserem Strommix setzten sich zu 44,3 % (Vorjahr 44,7 %) aus erneuerbaren und zu 55,7 % (Vorjahr 55,3 %) aus nicht erneuerbaren Ressourcen zusammen. Bei den nicht erneuerbaren Ressourcen konnten wir deutliche Verbesserungen erzielen. So verringerte sich der Verbrauch an Kohlestrom um 16 %, der an Strom aus Erdgas um 7 %. Der Bezug von Atomstrom reduzierte sich um 7 %.

Die neu formulierten CO₂-Ziele bieten einen besonderen Anreiz, den Anteil erneuerbarer Energieformen weiter zu erhöhen. Verschiedene Projekte zur regenerativen Stromerzeugung werden bereits umgesetzt oder befinden sich in konkreter Planung. So tragen die Projekte zur eigenen Solar- und Wasserkraftstromerzeugung an den Standorten Crailsheim, Sonthofen, St. Pölten, Vadodara und Faridabad bereits 1,7 GWh/a (675 t CO₂e/a) zur Verbesserung bei. Die Menge des eigenerzeugten regenerativen Stroms bei Voith hat sich im Vorjahresvergleich erneut verdoppelt. So wurde unser Strommix im Berichtsjahr um insgesamt 2.767 MWh eigenerzeugten erneuerbaren Strom ergänzt. Wir prüfen kontinuierlich, an welchen Standorten weitere Photovoltaik-Projekte möglich und ökonomisch sinnvoll sind oder in der Zukunft sinnvoll werden könnten. Dabei betrachten wir sowohl den Eigen- als auch den Fremdbetrieb.

Da viele unserer Standorte einen im Vergleich zu anderen Konzernen eher geringen Strombedarf haben, stellen langfristige Stromlieferverträge – sogenannte Power Purchase Agreements (PPA) – aufgrund hoher Transaktionskosten derzeit noch keine wesentliche Alternative dar. Dennoch prüfen wir vermehrt die Möglichkeiten, über gebündelte oder ungebündelte Herkunftsnachweise unseren Strombezug stärker auf erneuerbare Energieträger auszurichten. Am Standort Shanghai konnten wir ein PPA auf unseren Dachflächen mit 1,0 GWh/a realisieren. Die Realisierung weiterer PPA im Gesamtumfang von 1,5 GWh/a an den österreichischen Standorten in Frankmarkt, Laakirchen und Wimpassing ist für das laufende Berichtsjahr geplant. Im Berichtsjahr konnten wir so die Erzeugung von „grünem Strom“ auf unseren Werksgeländen erneut

deutlich steigern. Mit dem Auslaufen von derzeit noch bestehenden Lieferverträgen werden wir in den kommenden Jahren weiter deutliche Verbesserungen auf unserem Weg zur Klimaneutralität erreichen.

Faktenbasis Strommix

Klimaschutz als Unternehmensziel

Wir wollen die Auswirkungen unseres Handelns auf den Klimawandel so gering wie möglich halten und unsere Energieeffizienz kontinuierlich verbessern. Unsere neu formulierten Umweltziele, die dezidierte CO₂-Zielsetzung sowie insbesondere die angestrebte Netto-Klimaneutralität spiegeln diesen Vorsatz wider (siehe dazu auch das Kapitel Ressourcenschonung). Allein aus unseren Energieeinsparmaßnahmen ergeben sich jährliche THG-Einsparungen von insgesamt rund 3.300 t. Die abwei-

chende Entwicklung der Kennzahlen für Energie und THG-Ausstoß ist auf die Unterschiede des Strommix auf den jeweiligen nationalen Ebenen sowie auf Verschiebungen im Mix der direkten Energieträger zurückzuführen. Dadurch wirken sich Energieeinsparungen an den einzelnen Standorten oder auch Produktionsverlagerungen unterschiedlich stark auf die THG-Emissionen aus.

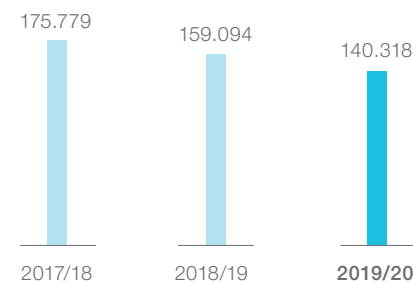
„Wir wollen die Auswirkungen unseres Handelns auf den Klimawandel so gering wie möglich halten und unsere Energieeffizienz kontinuierlich verbessern.“

Im Geschäftsjahr 2019/20 verringerten sich die THG-Emissionen an unseren Standorten um 11,8 % auf 140.318 t CO₂e (Vorjahr 159.094 t CO₂e). Dabei sank der Anteil der direkten THG-Emissionen um 9,6 % auf 33.814 t CO₂e (Vorjahr 37.398 t CO₂e) und die indirekten THG-Emissionen verringerten sich um 12,5 % auf 106.504 t CO₂e (Vorjahr 121.696 t CO₂e).

Faktenbasis THG-Emissionen gesamt, Luftschadstoffe

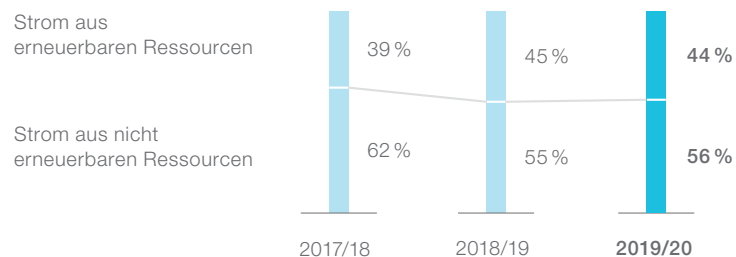
THG-Emissionen innerhalb der Organisation

Gesamt in t CO₂e



Stromverbrauch nach Art der Ressourcen

In %



2.2.2 Materialeffizienz und Abfall

Um die Prozesse bei Voith ressourcenschonend zu gestalten, steuern wir konzernweit den Einsatz von Materialien und Rohstoffen. Besondere Herausforderungen ergeben sich dabei aus der Breite unseres Produktportfolios und der entsprechend vielfältigen

Prozesslandschaft. Hinzu kommen die unterschiedlichen Anforderungen des Projektgeschäfts von Voith Hydro und Voith Paper im Vergleich zur Serienfertigung bei Voith Turbo.

Materialeffizienz erneut gesteigert

Im Berichtszeitraum hat Voith rund 187.000 t Material von Lieferanten bezogen, etwa 5 % weniger als im Vorjahr (198.000 t). 55 % der zugekauften Materialien entfielen auf Halbzeuge (Vorjahr 54 %), 31 % auf Rohmaterial (Vorjahr 32 %), 11 % auf Verpackungen (Vorjahr 11 %) und 2 % auf Hilfs- und Betriebsstoffe (Vorjahr 2 %). Der Anteil erneuerbarer Materialien blieb im Vergleich zum Vorjahr unverändert (11 %). Im Geschäftsjahr 2019/20 haben wir rund 31 % Recyclingmaterialien (Vorjahr 42 %) eingesetzt. Bei Hilfs- und Betriebsstoffen lag der Recyclinganteil bei 51 % (Vorjahr 60 %), bei Rohmaterialien waren es 24 % (Vorjahr 44 %), bei Halbzeugen 25 % (Vorjahr 33 %) und bei Verpackungen 79 % (Vorjahr 80 %). Hot-Spot- oder Ishikawa-Analysen helfen uns, die Materialeffizienz kontinuierlich weiter zu optimieren. Dies geschieht im Einklang mit unserem Exzellenz-Programm, das uns wichtige Ansatzpunkte zur Identifizierung von Verbesserungspotenzialen bei Produktentwicklung und Engineering liefert.

 **Faktenbasis** Eingesetzte Materialien

Abfallvolumen auslastungsbedingt zurückgegangen

Insgesamt fielen bei Voith im Berichtszeitraum 28.504 t Abfall an (Vorjahr 36.766 t), das sind 8.262 t bzw. 22,5 % weniger als im Vorjahr. Der Rückgang ist in erster Linie auf die Schließung der Gießerei in São Paulo zurückzuführen. So schrumpfte das Abfallvolumen im Geschäftsjahr 2019/20 stärker als der Umsatz – der entsprechende Indikator sank auf 6,8 t/Mio. € Umsatz nach 8,6 t/Mio. € Umsatz im Vorjahr. Damit haben wir nicht nur unser Zwischenziel für 2019/20 von 7,5 t/Mio. € Umsatz erreichen können, sondern bereits unser Ziel für das Geschäftsjahr 2021/22. Dieses Niveau wollen wir bis zum Zieljahr halten.

 **Faktenbasis** Abfallvolumen

Im Berichtsjahr stieg das umgesetzte Maßnahmenpotenzial von 8.808 t auf 8.855 t (+0,5 %). Durch Prozessverbesserungen konnte Kühlschmiermittelemulsion vermieden werden, was sich positiv auf die Gesamtbilanz auswirkte. Größere Einsparmaßnahmen sind jedoch fast nur noch im Rahmen aufwendiger Produktneuqualifizierungen erreichbar. Der Umstellungsaufwand muss daher stets genau gegen den entstehenden Nutzen abgewogen werden. Daher sank das identifizierte Potenzial in der Pipeline im Betrachtungszeitraum um 3,3 % auf 8.886 t.

 **Faktenbasis** Maßnahmen zur Abfalleinsparung und weitere Potenziale

Holz-, Papier- und Kartonabfälle haben generell einen hohen Anteil an unserem Abfallaufkommen. Die Verpackung und Transportsicherung von Stücken aus Einzelfertigung ist hier ein wesentlicher Faktor. Aufgrund der Komponentengrößen ist der Leertransport der Verpackungen für eine Umlaufverwendung ökonomisch nicht sinnvoll und ökologisch mit Blick auf die Transportemissionen zumindest fragwürdig. Zudem ist es aufgrund des hohen Anteils an Einzel- und Sonderfertigungen bei Voith oft nicht wirtschaftlich, einzelne materialoptimierte Verpackungen zu verwenden. Dennoch ist es uns gelungen, am Standort Shanghai durch den Umstieg von Einwegemballagen für Öl auf einen Mehrwegcontainer unseren gefährlichen Abfall um weitere 16 t/a zu reduzieren.

Abfallvermeidung ist bei Voith bereits in der Designphase der Produkte ein wichtiges Thema, da hier die Materialien ausgewählt und die Fertigungsverfahren definiert werden, während Einsparungen in der späteren Produktion nur noch durch die Verringerung von Toleranzen und Aufmaßen sowie durch Qualitätsverbesserungen möglich sind.

Die operativen Zielsetzungen für die Reduzierung des Abfallvolumens und eine verbesserte Materialeffizienz durch das EBM-Management wird in den betreffenden Konzernbereichen gemeinsam mit den Standorten festgelegt. Die konkreten Zielsetzungen hängen von den Schwerpunkten vor Ort und den dort beeinflussbaren Parametern ab. Bei den Öl-Wasser-basierten Kühlschmiermittelemulsionen kann z.B.

die Standzeit des jeweiligen Systems ausschlaggebend für den passenden Zeitpunkt eines notwendigen (Teil-)Austauschs sein. Neben den etablierten Methoden wie z.B. Workshops zu Recycling- und Abfallmanagement wurde im Berichtsjahr 2018/19 eine detaillierte Materialflusskostenanalyse für einen Fertigungsbereich in Heidenheim initiiert. Die Analyse bestätigte die bestehenden Annahmen zur Umweltwirkung einer geplanten Prozessänderung. Zudem konnten Druckluftleckagen beseitigt und das Energiemonitoring des Prozesses verbessert werden.

Anteil gefährlicher Abfälle deutlich gesunken

Im Geschäftsjahr 2019/20 verzeichnete Voith im Vorjahresvergleich einen deutlichen Rückgang von 5.360 t bei ungefährlichen Abfällen und einen Rückgang von 2.902 t bei gefährlichen Abfällen. Rund 86 % der Abfälle sind als ungefährlich, 14 % als gefährlich einzustufen. Der positive Trend ist nicht zuletzt auf die Schließung der Gießerei am Standort in São Paulo zurückzuführen, wo ein großer Anteil des gefährlichen Abfalls von Voith entstand.

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

 **Faktenbasis** Gefährliche Abfälle


2.2.3 Wasser

Wasser und somit auch Abwässer spielen in unseren Fertigungsprozessen im Vergleich zu anderen Industrien eine untergeordnete Rolle. Dennoch analysieren und managen wir den Wasserverbrauch ebenso wie unsere Energie- und Materialverbräuche. Unsere Minimalstandards entsprechen den jeweiligen gesetzlichen Vorgaben. Dabei

unterscheiden wir nach Speise-, Grund- und Oberflächenwasser. Primär versuchen wir, die Speisewasserverbräuche zu reduzieren, auch um die lokale Versorgung zu entlasten. Unsere lokalen Entnahmen haben aktuell keine uns bekannt gewordenen Auswirkungen auf die Umwelt oder unsere Stakeholder. In einem solchen Fall würde unser Meldeprozess für Umweltvorfälle greifen, der eine eingehende Ursachenanalyse und -behebung zur Folge hätte.

Leicht erhöhter Frischwasserverbrauch

Der Frischwasserverbrauch von Voith erhöhte sich im Berichtszeitraum um 58.594 m³ bzw. 5,8 % auf 1.014.214 m³. In Relation zum Umsatz stieg der Frischwasserverbrauch im Vergleich zum Vorjahr um 8,8 % auf 0,24 m³ pro 1.000 €. Der Anstieg lässt sich unter anderem auf den Defekt eines Kühlwassersystems sowie einen Mehrverbrauch einer Umweltwärme-basierten Gebäudeklimatisierung an jeweils deutschen Standorten zurückführen. Im Berichtszeitraum erhöhten wir das Volumen an identifizierten Maßnahmen in der Pipeline um 1,4 % auf 817.939 m³ Frischwasser. Das bereits umgesetzte Maßnahmenpotenzial aus der Pipeline blieb dagegen im gleichen Zeitraum mit 799.153 m³ Frischwasser nahezu unverändert. Damit erreichen wir eine Gesamtreduktion von 35,1 % seit dem Basisjahr (Zielwert 40 % bis 2021/22).

 **Faktenbasis** Wasserverbrauch, Maßnahmen für Frischwassereinsparungen und weitere Potenziale

Es ist unser erklärtes Ziel, weitere Einsparungen beim Frischwasser zu erreichen. Nach Jahren kontinuierlicher Verbesserung – seit 2011 konnte der gesamte Frischwasserverbrauch bereits um 41 % reduziert werden, sinkt bei unseren Bemühungen zur Verringerung des Wasserverbrauchs jedoch zunehmend der Grenznutzen.

Bei der Entwicklung des Wasserverbrauchs haben wir besonders diejenigen Standorte im Blick, die in Regionen mit drohendem Wasserstress liegen. Die Wasserrisiken an den Voith-Standorten wurden anhand der Aqueduct-Datenbank des World Resources Institute (WRI) und des Water Risk Filter des WWF analysiert. Derzeit wird geprüft, wie sich diese Risikobewertung mit einem operativen Ziel zur Frischwassereffizienz

verbinden lässt. Bei der Analyse wurden alle in den Tools verfügbaren standortspezifischen Kriterien abgerufen. Kriterien der Wasserqualität und -quantität fanden dabei ebenso Berücksichtigung wie regulatorische Rahmenbedingungen. Die Untersuchungen ergaben, dass der Wasserstress an unseren indischen Standorten derzeit am höchsten ist. Es folgen die Voith-Standorte in China sowie Indonesien, danach die in Dubai und São Paulo.

Vor dem Hintergrund der Analyseergebnisse prüfen wir, ob und wie sich der Fokus unserer Maßnahmen verschieben muss. Nachdem sich die Situation in São Paulo im Berichtszeitraum weiter entspannt hat, ordnet sich der Standort nach den vorliegenden Daten im Vergleich zur ersten Studie 2011 nun erst am Ende der Liste von Standorten mit hohem Wasserstress ein. Das Management vor Ort ist weiter bestrebt, soweit technisch und ökonomisch möglich, einen möglichst hohen Anteil des Wassers mithilfe unserer Wiederaufbereitungsanlage wiederzuverwenden. Für die indischen Standorte ist zu berücksichtigen, dass sie derzeit lediglich einen niedrigen einstelligen Anteil am Frischwasserverbrauch von Voith haben. Dagegen liegt der Anteil der chinesischen und indonesischen Standorte bei etwa einem Viertel des Gesamtverbrauchs. Allerdings wurden dort bereits in der Vergangenheit zahlreiche Maßnahmen implementiert. Zudem unterliegen die betroffenen Standorte einer regelmäßigen Abwasserqualitätskontrolle. Nachdem seit 2011 der Frischwasserverbrauch absolut bereits um 37 % reduziert werden konnte, erscheint die Identifikation weiteren Potenzials unverändert als ambitioniert.

Abwasservolumen entsprechend gestiegen

Nicht nur der Frischwasserverbrauch stieg bei Voith im Berichtszeitraum an, es fiel auch mehr Abwasser an. Mit einem Volumen von 855.260 m³ erhöhte sich die Abwassermenge um 4 % gegenüber der vorangegangenen Periode (821.902 m³). Etwa 50 % (Vorjahr 49 %) davon wurden in Flüsse, Seen und das Erdreich, 49 % (Vorjahr 52 %) in die Kanalisation eingeleitet. Wo immer es wegen wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Aspekte sinnvoll ist, setzen wir in unseren Prozessen wiederaufbereitetes Wasser ein, etwa in Kühlprozessen (São Paulo) oder in geschlossenen Kühlwasserkreisläufen

(z.B. Garching, Summerville, Kunshan). An den Standorten São Paulo, Garching und West Monroe, USA, betreibt Voith zudem eigene Anlagen zur Abwasserbehandlung. Konsequenterweise arbeiten wir an der Schließung von Wasserkreisläufen, wo immer das wirtschaftlich sinnvoll erscheint. In den meisten Fällen ist uns dies inzwischen gelungen.

Faktenbasis Abwasser nach Einleitungsart und Qualität

Im direkten Vergleich zu anderen Industriebetrieben haben die Fertigungsprozesse von Voith geringe Auswirkungen auf Gewässer. Daher sind nur selten und an wenigen Standorten kontinuierliche oder wiederholte Überwachungsmessungen notwendig. Aufgrund des geringen Beprobungsbedarfs lässt sich eine Gesamtbelastung in Bezug auf BSB, CSB, TSS, Schwermetalle, Stickstoff und Phosphor nicht zuverlässig ableiten. Im Berichtszeitraum wurde am Standort Springfield in den USA eine Grenzwertverfehlung bei der Schwermetallkonzentration (Blei) festgestellt. Der Prozess zur Wasserbehandlung und Probenahme wurde umgehend korrigiert.

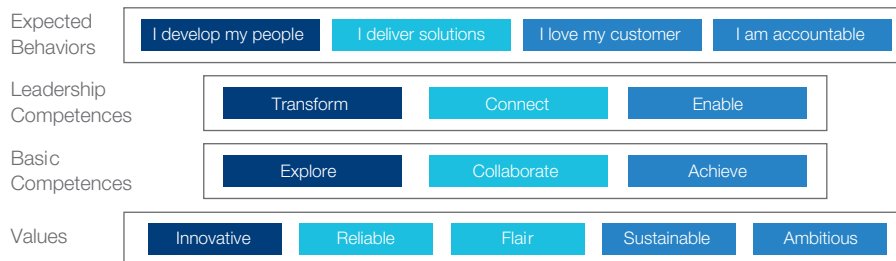
03

Mitarbeiter

3.1 Managementansatz Mitarbeiter

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

Sustainable technologies for future generations



Unsere Unternehmenskultur gründet auf den Voith-Werten. Aus ihnen leiten sich jene Kompetenzen ab, die wir im Unternehmen fordern und fördern. Grundlegende Kompetenzen wie Eigenverantwortung und Umsetzungsstärke (Achieve), das gemeinsame Generieren von Ideen und Lösen von Problemen (Collaborate) sowie die Bereitschaft, neue Wege zu gehen und aus Fehlern zu lernen (Explore), gehen dabei Hand in Hand

mit zentralen Führungskompetenzen. Es ist Aufgabe der Führungskräfte, ein Umfeld zu schaffen, in dem Mitarbeiter erfolgreich sein können (Enable) und in dem Transparenz und Offenheit (Connect) herrschen. Ebenso gilt es, die Bereitschaft zu fördern, Veränderungen zu initiieren und umzusetzen, um Innovationen zu ermöglichen (Transform). Diese Kompetenzen sollen unsere Führungskräfte und Mitarbeiter befähigen, sich entsprechend unserer Expected Behaviors zu verhalten, deren Umsetzung von jedem Einzelnen erwartet wird – und vom Gegenüber erwartet werden darf.

Bewährungsprobe Corona-Pandemie

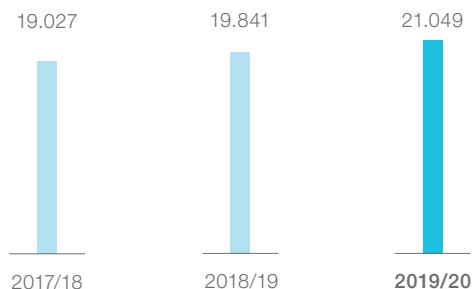
Im Berichtsjahr wurden wir durch die COVID-19-Pandemie hinsichtlich bewährter Arbeitsabläufe und etablierter Formen der Zusammenarbeit vor völlig neue Herausforderungen gestellt. Folglich waren insbesondere die Führungskräfte gefragt, neue Wege zu gehen, um die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten und Risiken für den Unternehmenserfolg zu reduzieren. Mit sehr kurzem Vorlauf waren wir gefordert, den Großteil unserer weltweiten Mitarbeiter im indirekten Bereich zu befähigen, mobil zu arbeiten und mit dieser Veränderung erfolgreich umzugehen. So arbeiteten in Spitzenzeiten bis zu sieben mal mehr Mitarbeiter mobil als sonst im allgemeinen Betrieb üblich. Dabei konnte der Geschäftsbetrieb jederzeit ohne Einschränkungen fortgeführt und eine reibungslose Zusammenarbeit mit internen und externen Ansprechpartnern sichergestellt werden, ohne die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu gefährden. Unseren Führungskräften und Mitarbeitern ist es gelungen, auch unter diesen neuen Rahmenbedingungen Arbeitsergebnisse auf hohem Niveau zu erzielen. Auf diesen Erfahrungen wollen wir aufbauen und bewährte Arbeitsweisen und Prozesse der digitalen und virtuellen Zusammenarbeit auch nach der Pandemie weiterführen.

3.2 Voith als Arbeitgeber

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

Zahl der Mitarbeiter

In Personen



Faktenbasis Mitarbeiterstruktur, Mitarbeiter nach Beschäftigungsart

Beispielhaft dafür stehen unsere Vereinbarungen zur Standortsicherung in Deutschland, namentlich in Heidenheim, Crailsheim und Garching. Durch den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen führen wir erforderliche Personalreduktionen in der Tradition eines Familienunternehmens möglichst sozialverträglich durch. Dabei nutzen wir die natürliche Fluktuation und setzen zugleich auf Instrumente wie Frühpensionierung, Altersteilzeit oder einvernehmliche Aufhebungsverträge, deren

Anwendung mit Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften geregelt wird. Auch Transfergesellschaften sowie Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung kommen zum Einsatz. Muss Arbeit zwischen Standorten verlagert werden, erhalten die betroffenen Mitarbeiter stets Angebote zur Weiterbeschäftigung an anderen Voith-Standorten.

Auch an unseren internationalen Standorten streben wir danach – sofern möglich gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretungen –, Beschäftigung zu sichern, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden und notwendigen Personalabbau, angelehnt an die bewährte Praxis in Deutschland, möglichst sozialverträglich zu gestalten.

 **Faktenbasis** Maßnahmen zur sozialverträglichen Umstrukturierung und Beschäftigungssicherung

Zukunftsfähige Organisation von Personaldienstleistungen

Ein Großteil der operativen Personalarbeit bei Voith ist auf vier regionale HR Global Business Services (GBS) verteilt. Hier werden transaktionale Prozesse und Programme gebündelt. Diese HR-Dienstleistungen werden jeweils gemäß den regionalen gesetzlichen und betrieblichen Vorschriften erbracht und durch das Konzernpersonalwesen koordiniert. In allen Regionen treiben wir die Digitalisierung der HR-Dienstleistungen voran, um neben einer verbesserten Servicequalität auch Effizienzsteigerungen zu erreichen. Ein Meilenstein im Geschäftsjahr 2019/20 war die Neugestaltung des „Voith&Me“-Mitarbeiterportals, einer globalen Plattform für alle standortspezifischen HR-Dienstleistungen. Darauf aufbauend soll mit einem über die drei nächsten Geschäftsjahre geplanten Projekt ein Großteil der von den Service Centern erbrachten HR-Dienstleistungen weiter automatisiert und über eine Enterprise Service Management Plattform (ESM) als Self-Services angeboten werden.

Leistungsbezogene und marktgerechte Vergütung

Voith zahlt seine Mitarbeiter stets marktgerecht und setzt dabei unter anderem auf ein international einheitliches Stellenbewertungssystem. Damit stellen wir über länderspezifische Gehaltsbenchmarks eine marktgerechte Bezahlung und Gehaltsentwicklung sicher. Die uns derzeit vorliegenden Analysen, insbesondere für die Kernländer

Deutschland, USA, China und Brasilien, bestätigen dies. Die individuelle Vergütung erfolgt zudem geschlechtsunabhängig und richtet sich ausschließlich nach den Anforderungen der Stelle, der fachlichen Qualifikation sowie der erbrachten Leistung.

 **Faktenbasis** Ausgaben für Mitarbeiter

Wahrung von Mitarbeiterrechten

Voith bietet seinen Mitarbeitern faire Arbeitsbedingungen, die allen gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Wir lehnen jede Form von Zwangs- oder Kinderarbeit ab. Ebenso sprechen wir uns im Rahmen des Verhaltenskodex sowie der entsprechenden Konzernrichtlinie gegen jede Form von Behinderung rechtmäßiger Interessenvertretung von Arbeitnehmern aus, z. B. Behinderung von Vereinigungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen. Voith sieht in der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen eine wichtige Voraussetzung für den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Die Arbeitnehmervertretungen sind daher stets in den Austausch zwischen der Konzerngeschäftsführung, den lokalen Personalleitungen und den Mitarbeitern eingebunden. Die Ausgestaltung der Beziehungen in den einzelnen Ländern berücksichtigt nationale Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Die Voith Compliance-Organisation stellt sicher, dass getroffene Vereinbarungen auch eingehalten werden.

Im Geschäftsjahr 2019/20 wurden weltweit 67 % (Vorjahr 72 %) der Mitarbeiter von einer Kollektivvereinbarung erfasst. Der Rückgang im Vergleich zum Vorjahr ist auf Veränderungen der Organisationsstruktur zurückzuführen, etwa auf die Akquisition neuer Unternehmen.

Grundlegende Veränderungen werden den Mitarbeitern an den Voith-Standorten von der Konzerngeschäftsführung oder dem lokalen Management fristgerecht und frühzeitig mitgeteilt. Dabei nutzt Voith diverse Kommunikationskanäle, insbesondere das Intranet, Video- und Telefonkonferenzen sowie Aushänge. In Deutschland unterliegt

die Entscheidungsfindung bei grundlegenden Veränderungen von Unternehmen den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Umsetzung der getroffenen Maßnahmen wird an den Standorten vom jeweiligen Betriebsrat begleitet.

Internationalität – für Voith mehr als ein Anspruch

Die Internationalität unseres Unternehmens spiegelt sich in der Mitarbeiterstruktur wider. Für Voith arbeiten Menschen aus 97 Nationen. Auch der oberste Führungskreis, der Voith Senior Management Circle, ist international besetzt. Die 80 Mitglieder des Gremiums stammen aus elf Nationen. Voith fördert gezielt die kulturelle Vielfalt und verbessert dadurch die internationale Zusammenarbeit auf allen Ebenen im Unternehmen. Im Geschäftsjahr gab es rund 100 internationale Entsendungen. Mitarbeiter aus verschiedenen Regionen und mit unterschiedlichen Nationalitäten bereichern so ihre internationalen Karrieren. Um gegenseitiges Verständnis, Toleranz und die Kommunikationsfähigkeit weiter zu erhöhen, bieten wir außerdem interkulturelle Trainings und Sprachkurse an.

Vielfalt und Chancengleichheit

Bei Voith arbeiten Menschen aller Geschlechter und zahlreicher Ethnien, die sich in unterschiedlichen Lebensphasen befinden und individuelle Erfahrungen in das Unternehmen einbringen. Sie alle sollen die gleichen Chancen im Unternehmen haben. Vor diesem Hintergrund hat Voith im Oktober 2018 die Charta der Vielfalt unterschrieben und sich damit verpflichtet, ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu fördern. Diesem Anspruch trägt auch das bereits 2012/13 konzernweit eingeführte Diversity-and-Inclusion-Programm (D&I) Rechnung. Diversity steht dabei für die Vielfältigkeit unserer Mitarbeiter im Hinblick auf die Dimensionen Geschlecht, Alter, Nationalität bzw. ethnische Herkunft, Ausbildung und berufliche Erfahrung sowie individuelle Unterschiede wie bei Familienstatus, sozialer Herkunft, Überzeugungen, körperlichen Fähigkeiten oder sexueller Identität. Unter Inclusion verstehen wir bei Voith die bereits genannte Kultur der Wertschätzung und des respektvollen Miteinanders, die eine freie Potenzialentfaltung und das Einbringen

unterschiedlicher Perspektiven, Denkansätze und Herangehensweisen erst ermöglicht. So wird der D&I-Gedanke auch in unserem neuen Kompetenzmodell berücksichtigt und zudem durch das Angebot digitaler Tools und Formate unterstützt, die Austausch und Vernetzung über Hierarchien, Regionen und Divisionen hinweg fördern.

 **Faktenbasis** Vielfalt in Management und in der Belegschaft

Als international tätiges Unternehmen können wir nur erfolgreich sein, wenn unser Arbeitsumfeld von Chancengerechtigkeit und gegenseitigem Respekt geprägt ist. So sprechen wir uns in unserem Verhaltenskodex klar gegen jegliche Form der Diskriminierung aus. Die Voith Compliance-Organisation überwacht die Umsetzung und Durchsetzung unseres Verhaltenskodex.

Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt führt Voith seit 2019 jährlich einen Diversity-Tag im Unternehmen durch. Im Berichtsjahr wurden im Rahmen der globalen Veranstaltung verschiedene digitale Formate wie moderierte Online-Diskussionen und Interviews zur Verfügung gestellt und durch lokale Aktivitäten ergänzt.

Unser D&I-Programm hat für alle Standorte Gültigkeit und umfasst neben der konsequenten Sensibilisierung der Mitarbeiter auch die Umsetzung geeigneter Maßnahmen. Das Konzernpersonalwesen koordiniert das Programm und definiert weltweit gültige Standards.

So stellen wir sicher, dass konzernweit einheitlich vorgegangen wird und Best-Practice-Ansätze geteilt werden. Zugleich tragen wir damit den weltweit heterogenen Herausforderungen Rechnung.

„Als international tätiges Unternehmen können wir nur erfolgreich sein, wenn unser Arbeitsumfeld von Chancengerechtigkeit und gegenseitigem Respekt geprägt ist.“

Ein wichtiges Element unseres D&I-Programms ist die Optimierung unserer Prozesse im Hinblick auf unbewusste Denkmuster (Unconscious Bias). So planen wir z. B., dass die Auswahl und Förderung der Mitarbeiter im Rahmen von Recruiting und Talententwicklung durch standardisierte und objektivierte Verfahren begleitet werden. Die Pilotphase hierzu ist für das Geschäftsjahr 2020/21 vorgesehen. Ein globaler Implementierungsprozess soll sich anschließen. Im Recruitingprozess wurden – angepasst an lokale Gegebenheiten – bereits unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt. So werden in Nordamerika die Bewerbungsunterlagen anonymisiert, um das Risiko für unbewusste Vorurteile zu minimieren.

Klares Bekenntnis gegen Diskriminierung

Auszug aus dem Voith-Verhaltenskodex

„Als global agierender Konzern arbeiten wir mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern unterschiedlicher Nationalität, Kultur und Denkweise zusammen. Wir dulden keine gesetzeswidrige unterschiedliche Behandlung (Diskriminierung), Belästigung oder Herabwürdigung. Insbesondere tolerieren wir keine Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Gesinnung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.“

Darüber hinaus soll unsere neue D&I Visual Identity, die sich aus den Porträts unterschiedlicher Mitarbeiter aller Regionen zusammensetzt, das Bewusstsein für Unterschiede schärfen und gleichzeitig das Zusammengehörigkeitsgefühl stärken.

Wir informieren unsere Mitarbeiter laufend mit globalen Kommunikationskampagnen zum Thema D&I und stellen relevante Informationen online zur Verfügung. Führungskräften steht im unternehmenseigenen SharePoint zudem ein Toolkit zur Verfügung, das Ideen für Maßnahmen und Aktivitäten liefert, um D&I im Arbeitsalltag und in den Teams zu leben sowie den eigenen Führungsstil zu reflektieren. Darüber hinaus tragen verpflichtende Workshops für die ersten vier, in manchen Regionen fünf Managementebenen, konzernweit zur kontinuierlichen Sensibilisierung der Führungskräfte für D&I bei und lenken die Aufmerksamkeit auf spezifische Themen wie z. B. die unbewussten

Denkmuster. Auch für angehende Führungskräfte in allen Regionen wurde ein verpflichtender Schulungsbaustein zu D&I eingeführt. Im Geschäftsjahr 2019/20 fanden Schulungen zu D&I-Inhalten mit rund 100 Teilnehmern statt. Zusätzlich wurden in Europa im Berichtszeitraum optionale, für alle zugängliche Workshops angeboten und ein E-Learning zum Thema unbewusste Denkmuster entwickelt, das global zur Verfügung steht.

Da Frauen in technischen Ausbildungsberufen und Studiengängen noch immer unterrepräsentiert sind, engagiert sich Voith weltweit mit einer Vielzahl von Maßnahmen, die das Ziel verfolgen, bei Mädchen und jungen Frauen das Interesse für technische Berufe zu steigern. So beteiligt sich Voith schon seit Jahren am „Girls' Day“ und engagiert sich bei der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“ (MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg. Die Initiative hat das Ziel, mehr Mädchen und Frauen für MINT-Berufe zu gewinnen sowie Wiedereinstiegs- und Karrierechancen für Frauen zu erhöhen.

Zum 30. September 2020 lag der Anteil von Frauen in der Voith-Belegschaft bei 18,1 % (Vorjahr 18,3 %). Im Voith Senior Management Circle liegt der Frauenanteil derzeit bei 6,3 % (Vorjahr 8,2 %). Im mittleren Management sank der Anteil weiblicher Führungskräfte auf 11,5 % (Vorjahr 12,4 %). Die Rückgänge sind im Wesentlichen auf übernommene Strukturen von neu erworbenen Firmen zurückzuführen. Wir möchten den Anteil von Frauen an der Belegschaft und insbesondere in Führungsfunktionen steigern und die bisher erzielten positiven Veränderungen weiter verbessern. Verschiedenste Maßnahmen wie etwa interne Mentoring-Programme oder Trainings sind speziell für Frauen verfügbar und sollen dazu dienen, mehr Frauen für Führungsaufgaben zu gewinnen.

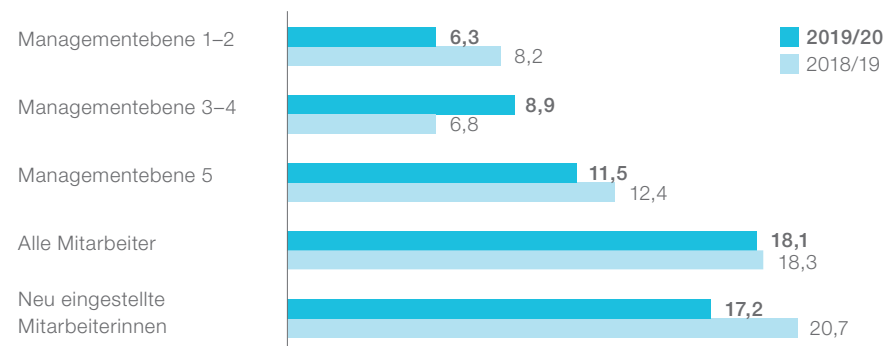
Beruf und Privatleben vereinbar gestalten

Voith versteht sich als ein familienfreundliches Unternehmen. Dieses Selbstverständnis wird in unseren konzernweit gültigen Leitlinien für eine flexible und familienbewusste Arbeitskultur konkretisiert. Über kontinuierliche Kommunikationsmaßnahmen arbeiten wir daran, allen unseren Führungskräften die Notwendigkeit dieser Arbeitskultur näher

zu bringen, denn es ist unser erklärtes Ziel, unseren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten. Dazu gehören auch flexible Arbeitsmodelle, die stets mit den jeweiligen Lebenssituationen kompatibel sind. 69 % der Mitarbeiter können ihre Arbeitszeit derzeit weitgehend flexibel gestalten. In Absprache mit ihren Vorgesetzten können sie individuelle Modelle vereinbaren, die von Gleitzeit über Teilzeitarbeit, Job-Sharing und Sabbaticals bis hin zum mobilen Arbeiten reichen.

Frauenanteil nach Managementebenen

In %




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

 **Faktenbasis** Flexible Arbeitsmodelle, Elternzeit

Mitarbeiterzufriedenheit

Die Fluktuationsrate in der Voith Group stieg im Berichtszeitraum auf 11,5% (Vorjahr 9,9%). 3,3% der Fluktuation (Vorjahr 3,9%) sind auf Kündigungen durch Mitarbeiter zurückzuführen. Dabei erheben wir die Gründe, um mögliche Verbesserungspotenziale zu identifizieren.

 **Faktenbasis** Mitarbeiterfluktuation, Neu eingestellte Mitarbeiter

Wir sind überzeugt, dass ein wesentlicher Schlüssel zur Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit im Austausch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter liegt. Deshalb wollen wir im Unternehmen einen kontinuierlichen Dialog über Begabungen und

Interessen, anlassbezogenes Feedback und eine konstruktive Fehlerkultur etablieren. Ziel ist es, allen Mitarbeitern mehrmals im Jahr die Gelegenheit zu geben, strukturiert mit ihren Führungskräften über Zielerreichung, Verhaltensänderungen und Unterstützungsmöglichkeiten seitens des Arbeitgebers zu sprechen. Um über die reine Zielvereinbarung hinauszugehen, wollen wir uns noch stärker darauf fokussieren, wie wir die Ziele erreichen können.

„Wir sind überzeugt, dass ein wesentlicher Schlüssel zur Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit im Austausch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter liegt.“

Um die Führungskompetenzen im Unternehmen gezielt weiter auszubauen, wurde 2020 mit einer Anpassung der Führungsinstrumente begonnen. Nach dem erfolgreichen Abschluss der Entwicklungsphase im Berichtsjahr begann die Erprobungsphase mit einer Pilotgruppe der Konzerngeschäftsführung, dem obersten Führungskreis und Vertretern ausgewählter Bereiche. Die neuen Leadership-Instrumente setzen verstärkt auf anlassbezogene, kontinuierliche Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter und weniger auf die bisherigen stark formalisierten Gespräche. Die globale Implementierung wird im Geschäftsjahr 2020/21 beginnen. Über den gesamten

Prozess hinweg werden die Arbeitnehmervertretungen einbezogen. So soll eine Vereinbarung erzielt werden, die die IT-gestützte Anwendung der Führungsinstrumente regelt.

3.2.1 Talente gewinnen und fördern

Der Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter wird in vielen Bereichen immer härter – auch für Voith. Ein differenzierteres Vorgehen bei unseren Personalmarketingaktivitäten soll unsere Anstrengungen noch erfolgreicher machen. So haben wir im Berichtsjahr ein globales Employer-Branding-Konzept entwickelt. Zusätzlich wurde ein kompetenzbasierter Interviewleitfaden erstellt, der uns dabei unterstützt, den jeweils besten Kandidaten für eine offene Position zu finden. Vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie war Voith im Berichtszeitraum verstärkt auf virtuellen Karrieremessen und Veranstaltungen präsent.

Für Talente bietet Voith zahlreiche Förder- und Entwicklungsmaßnahmen wie etwa das internationale Hydro-Development-Programm. Es sieht Kurzeinsätze im Ausland vor und fördert so die globale Vernetzung. Die Teilnehmer des aktuellen Jahrgangs kommen aus China, Japan, Süd- und Nordamerika sowie Europa.

Über das Talent Board von Voith Paper haben Nachwuchskräfte aus aller Welt die Möglichkeit, gemeinsam an konkreten, von der Geschäftsführung definierten oder selbst vorgeschlagenen Projektaufgaben mit hohem Strategiebezug zu arbeiten, die Ergebnisse mit der Geschäftsführung zu reflektieren und sich so auf zukünftige Management- und Führungsaufgaben vorzubereiten. Ein persönliches Mentoring sowie der Besuch einer führenden Business School runden das Programm ab.

Bei Voith Turbo werden Talente durch die gezielte Mitarbeit in strategischen, meist internationalen und funktionsübergreifenden Projekten gefördert. Job Rotation, internationale Entsendungen sowie intensives Mentoring unterstützen ebenfalls die Entwicklung der Potenzialträger.

Führung trainieren

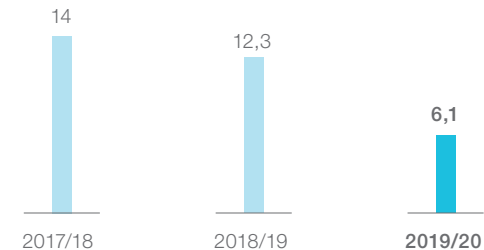
Große Bedeutung im Gesamtkonzept unserer Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen hat die Entwicklung unserer Führungskräfte. Spezielle Entwicklungsprogramme sichern über Konzernbereiche und Regionen hinweg ein einheitliches Führungsverständnis im Unternehmen. Für Führungskräfte mit disziplinarischer Führungsverantwortung sind diese Programme verpflichtend. Bis zum Sommer 2021 sollen weltweit die Führungskräftetrainings auf das neue Kompetenzmodell ausgerichtet werden, bevor die neuen Führungsinstrumente im Anschluss im gesamten Unternehmen zur Anwendung kommen.

Faktenbasis Weiterbildung und Karriereentwicklung

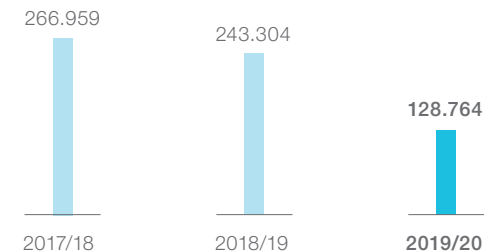
Den Rahmen für unsere Führungskräfteentwicklung bilden die drei Führungskompetenzen Enable, Connect und Transform. Besonderes Augenmerk legen wir dabei auf die emotionale Bindung und die Anpassungsfähigkeit unserer Mitarbeiter, also diejenigen Dimensionen, die mehr von der intrinsischen Motivation beeinflusst werden als von rein fachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Mit Trainings zu spezifischen Führungsherausforderungen und Themen wie „Agile Leadership in Projekten“, „Remote Leadership“ oder „Führung und Gesundheit“ entsprechen wir der hohen Komplexität moderner Führung.

Im Zentrum der Optimierung der internen Weiterbildung bei Voith steht unsere Plattform DRIVE, die mit externen und internen Partnern sowie dem Betriebsrat entwickelt wurde. Konzipiert als Learning Community, hilft DRIVE Mitarbeitern jeden Alters, mögliche Ängste vor der Digitalisierung in der Arbeitswelt zu überwinden und Neugier auf Jobprofile der Zukunft zu entwickeln. Dies geschieht durch eine spielerische und interaktive Auseinandersetzung mit den digitalen Veränderungen im eigenen Aufgabengebiet. Mittlerweile wird die neue Weiterbildungsplattform so gut angenommen, dass vier verschiedene Sprachversionen existieren und sie auch externen Kunden angeboten wird.

Durchschnittliche Weiterbildungsstunden



Weiterbildungsstunden gesamt



Um die berufliche Handlungskompetenz umfassend zu fördern, bietet Voith seinen Mitarbeitern ein breites Angebot an Trainings in den Bereichen Führungs- und Sozialkompetenz sowie Methoden- und Fachkompetenz. Darunter fallen sowohl funktionale Trainingskonzepte für den Vertrieb oder das Produktmanagement als auch konzernbereichsspezifische Programme wie die PaperSchool. Die Sales School, die auf der Lernplattform DRIVE aufgebaut ist, umfasst inzwischen etwa 70 Einzeltrainings. Mit Train-the-Trainer-Formaten schaffen wir eine hohe interne Beteiligung an der Kompetenzvermittlung. Auch methodisch bieten wir das ganze Spektrum an Präsenz- und E-Learning-Formaten.

Im Geschäftsjahr 2019/20 haben die Voith-Mitarbeiter durchschnittlich 6,1 Weiterbildungsstunden absolviert, im Jahr zuvor waren es 12,3. Der deutliche Rückgang ist darauf zurückzuführen, dass während der Pandemie größtenteils auf Präsenztrainings verzichtet wurde. Es ist uns jedoch gelungen, durch Online-Angebote und klare inhaltliche Schwerpunkte einen neuen und zeitgemäßen Trainings-Mix zu erstellen, der verstärkt auf interne Wissensvermittlung setzt und in einem geringeren Umfang auf externe Trainer zugreift.

Voith arbeitet kontinuierlich daran, das Trainingsangebot zu verbessern. Daher werden die Teilnehmer nach jedem Training zu ihren Erfahrungen befragt und die Ergebnisse den Trainern und dem Personalbereich zur Verfügung gestellt. Zusätzlich wird eine Beurteilung des jeweiligen Vorgesetzten eingeholt, um den Erfolg einer Maßnahme von allen Seiten beurteilen zu können.

Hoher Anspruch – hohes Ausbildungsniveau

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

Im Zuge des digitalen Wandels verschmelzen moderne Informations- und Kommunikationstechnologien mit industriellen Prozessen. Um junge Menschen adäquat auf die sich verändernde Produktionslandschaft vorzubereiten, haben wir bereits im Geschäftsjahr 2017/18 neue digitale Arbeitsinhalte in die Ausbildung der technischen Berufe bei Voith integriert. Dank umfassender digitaler Angebote konnten die Auszubildenden trotz der Corona-Pandemie im Jahr 2020 ihre Berufsausbildung über ein Lernmanagementsystem ohne nennenswerte Einschränkungen fortführen.

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

Faktenbasis Berufsausbildung


3.2.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben für Voith höchste Priorität. Durch eine verantwortungsvolle Gestaltung der Arbeitsplätze und -prozesse wollen wir Unfälle und arbeitsbedingte Krankheiten bestmöglich vermeiden. Unsere etablierte HSE-Organisation (Health, Safety, Environment) bietet die besten Voraussetzungen dafür. Eine konsequent umgesetzte Shared-Services-Struktur sichert die möglichst lückenlose Betreuung der einzelnen Standorte und Regionen. Viele unserer Standorte haben zudem ein nach ISO 45001 (ehemals OHSAS 18001) zertifiziertes Managementsystem für Arbeitssicherheit implementiert. Davon sind aktuell knapp 80 % unserer Mitarbeiter abgedeckt.

Faktenbasis Zertifizierungen

Um die Mitarbeiter noch besser zu erreichen, wurde im letzten Berichtsjahr die Organisation auf eine dezentrale Struktur umgestellt. Gebündelt werden die Aktivitäten im zentralen Quality & HSE/Sustainability Board, in dem die HSE-Verantwortlichen der Konzernbereiche ihre Aktivitäten koordinieren. Fachlich berichten diese weiterhin an den Global Head of HSE and Sustainability. Neben einer höheren Präsenz vor Ort soll so eine fachspezifische Betreuung mit einem verstärkten Produktfokus erreicht werden. Etablierte Prozesse dienen der Identifikation von Gefahren und Risiken im

Arbeits- und Gesundheitsschutz. Diese sind für alle Beteiligten zugänglich, zudem lassen sich alle Informationen über ein System abrufen, sodass sich Erfahrungen zwischen den Bereichen einfach übertragen lassen.

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

Eine entsprechende Konzernrichtlinie dokumentiert die Rahmenbedingungen und Verantwortlichkeiten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und schreibt verbindliche Mindestanforderungen und -standards für den Konzern fest. Sie umfasst alle Standardverfahrensanweisungen (SVA) zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz bei Voith. Grundsätzlich gelten diese Regeln für alle Standorte. Beim Abgleich mit den regionalen Vorgaben wird stets die jeweils restriktivere Regelung angewendet. Als dritte Stufe sind Vereinbarungen mit Kunden bindend, wenn diese höhere oder spezifischere Anforderungen stellen. Aktuell werden alle Konzernrichtlinien hinsichtlich der inhaltlichen Aktualität und der Übereinstimmung mit der neuen Organisationsstruktur geprüft und bei Bedarf angepasst.

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

Als neues Tool wurde 2019 – parallel zur Gefährdungsbeurteilung für Personen, Tätigkeiten oder Bereiche – ein „Environmental Risk Assessment“ eingeführt. Unterschiedliche Gefährdungen an den Standorten werden damit objektiviert und tagesaktuell dokumentiert. Wie bei den anderen Gefährdungsbeurteilungen können auch hier Maßnahmen zugewiesen und deren Umsetzung nachverfolgt werden. Bei

internen und externen Audits wurde dieses Tool im Berichtsjahr sehr positiv bewertet. Kontinuierliche Optimierungen im Berichtsjahr ermöglichten es zudem, mehr Vorfälle im Bereich „Nonconformities“ zu erfassen und damit eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreiche Übergang auf das neue Tool zu schaffen.

Gemeinschaftsaufgabe Arbeits- und Gesundheitsschutz

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

 **Faktenbasis** Arbeitnehmervertretung in Ausschüssen

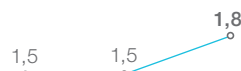
Arbeitssicherheit

Bereits 2009 wurde die Verringerung der Häufigkeit und der Schwere von Unfällen in den Konzernzielen von Voith festgeschrieben. In den vergangenen Jahren haben wir uns hier kontinuierlich verbessert. Heute zählt Voith über alle Branchen hinweg zu den weltbesten Unternehmen in Sachen Arbeitssicherheit. Belegt wird dies durch die nach internationalem Standard erhobene Frequency Rate. Danach konnte die Zahl der Unfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden deutlich verringert werden. Sie sank von 12,6 im Geschäftsjahr 2008/09 auf 1,8 im Berichtsjahr (Vorjahr 1,5). Dies entspricht 58 meldepflichtigen Unfällen (Vorjahr 54) – ein weiterhin im Branchenvergleich besonders niedriger Wert. Zum Vergleich: Die durchschnittliche Frequency Rate der Unternehmen in der Berufsgenossenschaft Anlagen- und Maschinenbau in Deutschland liegt bei 22. Allerdings war im Berichtsjahr wiederum ein Anstieg der Severity Rate zu verzeichnen, die als Maßstab für die Schwere der Unfälle dient. Mit 454,8 Ausfallstunden (Vorjahr 364) pro 1 Mio. Arbeitsstunden im Berichtsjahr wurde der Vorjahreswert erneut überschritten. Tödliche Arbeitsunfälle gab es im Berichtsjahr nicht.

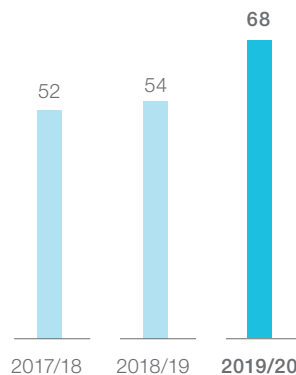
 **Faktenbasis** Arbeitsunfälle

Frequency Rate

Spezifischer Wert in Unfällen pro 1 Mio. Arbeitsstunden

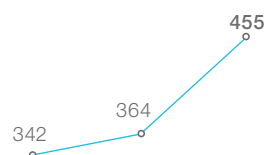


Anzahl Unfälle

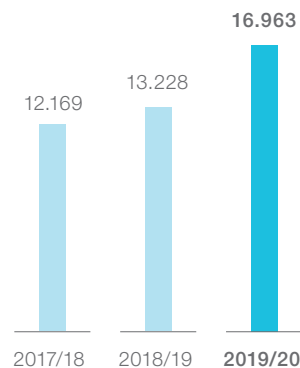


Severity Rate

Spezifischer Wert in Ausfallstunden pro 1 Mio. Arbeitsstunden



Anzahl Ausfallstunden



Umfassendes Programm zur Arbeitssicherheit

In das Arbeitssicherheitsprogramm von Voith sind alle Mitarbeiter eingebunden. Die Arbeitsschutzrichtlinie „Koordination von Besuchern und Auftragnehmern“ bezieht auch die Dienstleister in die Arbeitssicherheitsaktivitäten mit ein. Besonders gefordert sind jedoch die Führungskräfte mit Personalverantwortung. Sie sind für die Gefährdungsbeurteilungen verantwortlich, da sie mit den technischen Rahmenbedingungen

sowie dem Ausbildungsstand und der Erfahrung ihrer Mitarbeiter am besten vertraut sind. Sie müssen auch sicherstellen, dass Informationen und Zielvorgaben über die vorgegebene Kaskade von der Geschäftsführung und die jeweiligen Führungskräfte bis auf Arbeitsebene übermittelt werden. Mitarbeiterschulungen sowie die adäquate Informationsübermittlung zu wichtigen Entwicklungen liegen ebenfalls in ihrem Verantwortungsbereich. Mindestens einmal jährlich muss eine dokumentierte Unterweisung der Mitarbeiter stattfinden. Zentral vorgegebene Schulungsunterlagen unterstützen diesen Prozess. Neben den jährlichen Unterweisungen werden regelmäßig – zum Teil auch tagesaktuell – Kurzinformationen zum Thema HSE veröffentlicht. Für ausgewählte Themen stehen Informationsblätter zur Verfügung.

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

Besonderen Wert legen wir auf die Schulung der Experten in der regionalen HSE-Organisation. Sie wurden bereits intensiv auf die Anwendung von hse+ vorbereitet. Hier sind seit dem Geschäftsjahr 2015/16 neben der Auditplanung und den Ergebnissen der Audits alle wichtigen Informationen zu Gefahrstoffen, Compliance und Gefährdungsbeurteilungen weltweit einheitlich und transparent abgebildet. Ziel für die nächsten zwei Jahre ist, dass an den größten Standorten möglichst alle Module intensiv Verwendung finden. Die Dokumentation und Nachverfolgung der Maßnahmen, insbesondere im Bereich Gefahrstoffe, soll weiter ausgebaut werden.

 **Faktenbasis** Schulungen zur Arbeitssicherheit

Besondere Verantwortung im Außeneinsatz

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

Unfälle dokumentieren, analysieren, vermeiden

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

Über die App eVAP sind die Mitarbeiter aktiv in die Unfallprävention eingebunden. Sie können vor Ort potenzielle Unfallursachen schnell und unkompliziert erfassen und an eine zentrale Datenbank übersenden. Piktogramme erleichtern die Bedienung. Die Daten werden automatisch analysiert und anschließend mit entsprechenden Hinweisen in zielgruppenspezifischen internen Medien veröffentlicht. So sensibilisieren wir die Mitarbeiter für sicherheitsgefährdende Handlungen und Zustände, noch bevor Unfälle geschehen. Zudem macht eine branchen- und länderübergreifend erhöhte Datenqualität eine noch gezieltere Prävention möglich. Pro Monat gingen im Geschäftsjahr 2019/20 durchschnittlich 448 (Vorjahr 423) Berichte bei den HSE-Experten ein.

Unfallanalysen, Audits und andere Maßnahmen ermöglichen es, kontinuierlich auf dem neuesten Stand in Sachen Arbeitssicherheit zu bleiben und umgehend Maßnahmen zu ergreifen, falls sich schwere Unfälle ereignen oder bestimmte Unfallarten gehäuft auftreten. Die Anzahl der durchgeführten Audits soll zukünftig erhöht und die inhaltliche Qualität weiter verbessert werden. Über die weltweiten HSE Flash-News zu Unfall-/Vorfallsschwerpunkten im Arbeits- und Umweltschutz können alle betroffenen Mitarbeiter sofort und direkt informiert werden.

Regelmäßige Kommunikation zu Sicherheitsthemen

Wir nutzen unterschiedliche Kommunikationswege, um sicherzustellen, dass alle Konzernmitarbeiter über Veränderungen und Neuerungen auf dem Laufenden bleiben. So hält das Safety-Steering-Team 14-tägig Telefonkonferenzen zu Sicherheitsthemen ab. Auch in den Sitzungen des QHSE-Boards spielen Sicherheitsthemen eine zentrale Rolle. Nachgeschaltet finden Meetings auf regionaler Ebene statt, um die Inhalte zu vermitteln. Sie werden dann wiederum in den monatlichen Sicherheitsarbeitskreisen an den einzelnen Standorten weitergegeben. Die Experten vor Ort verantworten auch die Übersetzung der Richtlinien und Standards in die jeweilige Landessprache. Zentral erstellte Medien wie die regelmäßig erscheinenden HSE- und EBM-Newsletter ergänzen das Informationsangebot.

Gesundheitsschutz

Wir wollen, dass alle Voith Beschäftigten ihre Arbeitskraft behalten und am Ende ihres Arbeitslebens gesund in den Ruhestand gehen. Um gesetzlichen Rahmenbedingungen und kulturellen Unterschieden an den Standorten verschiedener Länder zu entsprechen, nutzen wir einen konsequent regionenspezifischen Ansatz und setzen jeweils unterschiedliche Schwerpunkte im betrieblichen Gesundheitsmanagement. Damit konnten auch in diesem Berichtszeitraum weitere Verbesserungen bei der arbeitsmedizinischen Betreuung an unseren deutschen sowie einzelnen internationalen Standorten realisiert werden. So erhalten beispielsweise in Brasilien ehemalige Mitarbeiter in den ersten sechs Monaten nach dem Ende ihrer Beschäftigung noch medizinische Hilfe über Voith.

Die Corona-Pandemie forderte im Berichtsjahr 2019/20 unsere ganze Aufmerksamkeit. Ein Krisenstab bestehend aus den Leitern von Corporate Security, Arbeitsmedizin, Kommunikation, HSE und HR tagte regelmäßig dazu. Ein Arbeitsschwerpunkt war es, internationale Handlungsempfehlungen zu sichten, die Relevanz der Ereignisse für den Konzern zu beurteilen und entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Die Mitarbeiter wurden unter anderem über einen speziell für diesen Zweck aufgebauten SharePoint zum Thema Corona-Pandemie und entsprechende Schutzmaßnahmen informiert. Darüber hinaus standen den Mitarbeitern sowohl eine Hotline des arbeitsmedizinischen Dienstes als auch die HSE-Fachkräfte in beratender Funktion zur Verfügung.

Aktuell stehen die Konzeption und der Aufbau einer übergreifenden Organisation zum Gesundheitsmanagement auf der Agenda. Danach werden konkrete Aktivitäten für die festgelegten Handlungsfelder definiert. Im Berichtsjahr wurde zudem eine Standortabfrage und, damit verbunden, eine Auflistung aktueller Maßnahmen in Deutschland abgeschlossen.

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

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

04

Produkte
& Lieferketten

4.1 Produktverantwortung

4.1.1 Managementansatz

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

Unsere Verantwortung – unsere Handlungsfelder

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

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

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

Orientierung an Megatrends

Unter Führung der jeweiligen Chief Technology Officers (CTO) wurden Zukunftsbilder für die Themenfelder Wasser, Papier, Mobilität und Umwelt entwickelt, die bis ins Jahr 2040 reichen. So wurden Schlüsseltechnologien und mögliche Geschäftsfelder

identifiziert und priorisiert. Eine besondere Rolle spielen dabei die Megatrends Dekarbonisierung, Digitalisierung und Kreislaufwirtschaft. Sie prägen die in den Konzernbereichen abgeleiteten Zukunftsszenarien und fließen so in die Definition der strategischen Ziele der einzelnen Konzernbereiche ein.


- **Megatrend Dekarbonisierung:** Voith will einen Beitrag zur Dekarbonisierung und zur Erreichung der Pariser Klimaziele leisten. Dazu setzen wir auf die Förderung der Wasserkraft als regenerative Energiequelle mit niedrigen CO₂-Emissionen, liefern Anlagen für ressourcenschonend hergestelltes Papier und arbeiten an der konsequenten Elektrifizierung des Antriebsstrangs sowie an alternativen Antrieben, um eine umweltschonende Mobilität zu ermöglichen.
- **Megatrend Digitalisierung:** Voith sieht die Digitalisierung als Chance und bündelt seine langjährige Automatisierungs- und IT-Expertise mit dem Know-how aus den Bereichen Wasserkraft, Papiermaschinen und Antriebstechnik. So entstehen in unserem Kerngeschäft kundenorientierte Lösungen, die den digitalen Wandel in globalen Schlüsselindustrien vorantreiben und so eine Reduktion der Energieausgaben, des Ressourcenverbrauchs sowie die Verlängerung der Lebensdauer der von uns gelieferten Anlagen ermöglichen.
- **Megatrend Kreislaufwirtschaft:** Voith will Innovationen vorantreiben, die zum Schließen von Kreisläufen in unseren Industrien beitragen, und so die Ressourcenschonung fördern.

Forschung und Entwicklung

Unser Erfolg beruht zu einem guten Teil auf unserer Technologieexpertise sowie der Fähigkeit, unser Know-how immer wieder in Innovationen umzusetzen, die unseren Kunden einen Mehrwert verschaffen. Daher hat die Forschung und Entwicklung (F&E) bei Voith traditionell einen hohen Stellenwert. Auch weiterhin investieren wir konsequent in unsere Zukunft – in den vergangenen fünf Jahren in Summe mehr als 1 Mrd. €. Wir haben uns bewusst dafür entschieden, unser Engagement auch in diesem von der Corona-Krise geprägten Geschäftsjahr fortzusetzen. Daher haben wir unser F&E-Budget im Zuge des Corona-Krisenmanagements nicht reduziert;

F&E-Projekte wurden weder gestoppt noch im Umfang reduziert, um Kosten zu sparen. Jedoch mussten einige kundenspezifische Projekte wegen pandemiebedingter Projektverzögerungen verschoben werden, wodurch im Berichtsjahr der F&E-Aufwand insgesamt geringer war als ursprünglich geplant. Im Ergebnis lag der F&E-Aufwand des Voith-Konzerns im Geschäftsjahr 2019/20 mit 189 Mio. € unter Vorjahresniveau (213 Mio. €). Unsere F&E-Quote lag mit 4,5 % unter dem Vorjahresniveau (5,0 %). Voith hält weltweit mehrere tausend Patente – auch im Berichtsjahr kamen wieder einige Hundert neue hinzu.

 **Geschäftsbericht 2020** S. 24 f., Forschung und Entwicklung

 **Faktenbasis** F&E-Ausgaben

Dialog mit den Kunden


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

4.1.2 Zuverlässige und sichere Produkte


Der Name Voith steht weltweit für Sicherheit, Qualität und Zuverlässigkeit. Wir wissen um den Wert dieses wichtigen Wettbewerbsvorteils und haben die Grundsätze für unser Qualitätsmanagement und für den Umgang mit technischen Risiken in einer weltweit für alle Voith-Gesellschaften geltenden Konzernrichtlinie dokumentiert. Nach umfangreicher Überarbeitung wurde die aktuelle Fassung im Mai 2020 von

der Konzerngeschäftsführung in Kraft gesetzt. Die Konzernrichtlinie wird von den Konzernbereichen und ihren Gesellschaften durch zusätzliche Richtlinien konkretisiert und ergänzt. Damit besteht ein klares und konzernweit verbindliches Rahmenwerk für das Management und die Zielsetzungen von Qualität, Risiko sowie Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz.

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

 **Faktenbasis** Qualitätsziele

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

 **Faktenbasis** Zertifizierungen

Voith-Produkte erfüllen stets die gesetzlichen und behördlichen Anforderungen der Länder, in die wir liefern. Die Basis für die Mindestanforderungen bezüglich der Produktsicherheit weltweit sind die EU-Richtlinien, beispielsweise die Maschinenrichtlinie 2006/42/EG. Verantwortlich für die Umsetzung dieses Anspruchs sind die Konzernbereiche, die jeweiligen Qualitätsabteilungen stellen die Einhaltung der Prozesse sicher. Durch das Qualitätsmanagementsystem ist auch festgelegt, wie die Anforderungen an die Dokumentation der Produkte gemäß den jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen und wie die Produkte zu kennzeichnen sind. Ne-

ben der internen technischen Dokumentation informieren Betriebsanleitungen über den bestimmungsgemäßen Gebrauch unserer Produkte sowie den technisch und ökologisch sicheren Umgang mit ihnen. Das Qualitätsmanagementsystem gibt zudem die Abläufe bei risikobehafteten Entscheidungen vor.

Produktsicherheit in den Konzernbereichen

Voith Hydro stellt seinen Kunden stets sichere Anlagen zur Verfügung – über die gesamte Einsatzdauer hinweg. Dieser Anspruch hat für uns höchste Priorität und gilt für alle Produkte und Dienstleistungen des Konzernbereichs. Zur Risikoanalyse verwenden wir die Methode der Failure Mode and Effects Analysis (FMEA). Bei Voith Hydro müssen alle Produkte unabhängig vom Marktgebiet mindestens den Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltauflagen der einschlägigen EU-Richtlinien genügen. Für alle Maschinen und Produkte sind Risk Assessment Sheets vorhanden, und zwar in Bezug auf die europäischen Richtlinien bzw. auf darüber hinausgehende gültige nationale Richtlinien, beispielsweise die Maschinenrichtlinie 2006/42/EG. Die Regeln für die Konstruktion aller Voith-Hydro-Komponenten und -Produkte sind in Design-Handbüchern festgelegt. Sicherheitstests werden stets sowohl im Herstellungsprozess als auch bei der Montage und Inbetriebnahme durchgeführt. Für alle Komponenten und Produkte definiert ein Inspection-and-Test-Plan die spezifischen Testkriterien, Verantwortlichkeiten und Anforderungen an die Dokumentation.

Auch während der Nutzungsphase beobachtet Voith Hydro, gemäß seines Business-Management-Systems, permanent seine Produkte hinsichtlich möglicher Sicherheitsrisiken und größerer Maschinenschäden. Hierbei halten wir uns stets an das Produkthaftungsgesetz und die darin enthaltenen Vorgaben an die aktive Produktbeobachtungspflicht. Im Fall eines Sicherheitsrisikos oder sicherheitsrelevanten Ereignisses informiert Voith Hydro die Kunden umgehend und stets im Einklang mit den gesetzlichen Anforderungen. Um die Sicherheit unserer Kunden und deren Anlagen bestmöglich zu schützen, werden darüber hinaus alle sicherheitsrelevanten Informationen zu den Produkten von Voith Hydro im Betriebshandbuch dokumentiert.

Die Grundlagen für das **Voith-Paper-Quality-Management** sind in Richtlinien, Prozessbeschreibungen und Arbeitsanweisungen dokumentiert. Notwendige Prüfungen und die entsprechende Dokumentation werden über interne ERP-Systeme gesteuert (ERP steht für Enterprise Resource Planning). Mögliche Auswirkungen auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit werden grundsätzlich berücksichtigt. Um die Prozesse kontinuierlich zu verbessern, kommen verschiedene Instrumente zum Einsatz, beispielsweise Ishikawa-Analysen, die FMEA sowie A3- oder 8D-Reports.

Bereits im Design-Prozess erfolgt eine Risikobeurteilung durch extra dafür geschulte Mitarbeiter. Am detaillierten 3D-Entwurf werden virtuelle Begehungen durchgeführt, um Sicherheitsmängel aufzudecken. Standardprodukte und -komponenten werden vor der Markteinführung im Rahmen des Stage-Gate-Entwicklungsprozesses als Prototypen in der industriellen Anwendung getestet. So durchlaufen beispielsweise alle Roll Cover und QualiFlex-Mäntel, die sich in der Entwicklung befinden, umfangreiche Lebensdauer- und Belastungstests. Neben der Überprüfung der Leistung steht der sichere Betrieb im Fokus, der während der Nutzungsphase durch einen klar definierten Prozess zur Produktbeobachtung sichergestellt werden soll. An Walzenprüfständen wird mittels Thermografie-Systemen und Vibrationsmessgeräten der einwandfreie Lauf rund um die Uhr überwacht, potenzielle Fehlerursachen werden präzise dokumentiert. Zudem sind die Service- und Vertriebsmitarbeiter bei vielen Kunden regelmäßig vor Ort, um die Performance der Verschleißprodukte wie Fabrics und Roll Cover zu messen. So wird auch die Sicherheit der Produkte und Anlagen flächendeckend erfasst.

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

Voith Turbo stellt höchste Ansprüche an die Sicherheit seiner Produkte und hat dies in seiner Sicherheitspolitik dokumentiert. Der Konzernbereich setzt entsprechende Ziele und überwacht konsequent deren Umsetzung. Produktsicherheit ist Bestandteil

aller Prozesse, auch präventive Methoden wie die FMEA sind darin verankert. Jährlich prüft das Qualitätsmanagement die Erreichung der Sicherheitsziele, bewertet die sicherheitsrelevanten Vorfälle und ergreift bei Bedarf geeignete Maßnahmen.

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

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

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

Schulungen

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

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

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

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

Voith Paper führt bei den Kunden umfangreiche Schulungen für das gesamte Bedienpersonal durch. Üblicherweise erfolgt das Training sowohl im Gruppenunterricht als auch direkt an der Anlage. Außerdem kommen Virtual Reality, Webinare und

digitale Trainingsmethoden zum Einsatz, die im Rahmen der PaperSchool entwickelt wurden. Zudem führt Voith Paper notwendige Schulungen bei den regelmäßigen Service-Besuchen direkt an den Papiermaschinen durch. Diese Unterweisungen sind besonders effizient, da sie direkt am Ort des Produkteinsatzes erfolgen. Zusätzlich stehen den Kunden von Voith Paper über das OnPerformance.Lab und andere Remote-Verbindungen Experten bei Fragen und für gemeinsame Problemlösungen zur Verfügung.

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

Vorgaben in Bezug auf besorgniserregende und gefährliche Stoffe

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

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

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

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

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

4.1.3 Produktverantwortung nach Konzernbereichen

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

„Durch ständige Weiterentwicklung unserer Produkte werden diese immer umwelt- und ressourcenschonender – und das über den gesamten Lebenszyklus hinweg. Damit entsprechen wir Kundenanforderungen, gesetzlichen Vorgaben und nicht zuletzt unserem eigenen Anspruch.“

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. Bei Produkten arbeiten wir mit Life Cycle Assessments (LCA) nach ISO 14040 und 14044. Da es sich bei Voith-Produkten oft jedoch nicht um Serienprodukte handelt, werden nicht für jedes Produkt LCAs durchgeführt. Bei Projekten werden grundsätzlich vor der Angebotsabgabe die jeweiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen im Rahmen der internen Risikobewertung kritisch analysiert.

Voith Hydro

Der Konzernbereich Voith Hydro entwickelt maßgeschneiderte, langfristige Lösungen und Dienstleistungen für Wasserkraftwerke auf der ganzen Welt. Das Produkt- und Service-Portfolio umfasst den gesamten Lebenszyklus und alle wesentlichen Komponenten für Groß- und Kleinwasserkraftwerke, von Generatoren über Turbinen, Pumpen und Automatisierungssystemen bis hin zu Ersatzteilen, Wartungs- und Schulungsservices sowie digitalen Lösungen für intelligente Wasserkraft.

21 % der Voith-Hydro-Aufträge im letzten Geschäftsjahr kommen aus Ländern, in denen nur ein Teil der Bevölkerung mit Strom versorgt werden kann und der Elektrifizierungsgrad teilweise deutlich unter 100 % liegt. Eine unzureichende Stromversorgung hemmt jedoch die wirtschaftliche und soziale Entwicklung. Zugang zu Elektrizität ist daher eine der Grundvoraussetzungen für die Entwicklung von Regionen und eine Reduzierung der Armut.

Produktgruppe	Anteil am Umsatz des Konzernbereichs (%)
Komponenten für Large Hydro (mit Modernisierungen)	47 %
Komponenten für Small Hydro (mit Modernisierungen)	20 %
HyService	25 %
Automation (mit digitalen Produkten)	8 %

Mit Wasserkraft die Zukunft gestalten

Voith Hydro ist im Bereich der Wasserkraft aktiv, der größten erneuerbaren Energiequelle für die Stromerzeugung weltweit. Als eine bewährte, ausgereifte, berechenbare und wettbewerbsfähige Technologie kombiniert sie einen konkurrenzlos hohen Wirkungsgrad mit einer extrem langen, zuverlässigen Anlagenlebensdauer und niedrigen CO₂-Emissionen.

Die Bedeutung der Wasserkraft zeigt auch ein Blick auf die häufig verwendeten Energiekennzahlen Energy Payback Ratio (EPR) oder Energy Return on Investment (EROI). Sie sind definiert als das Verhältnis der während der normalen Lebensdauer eines Systems erzeugten Strommenge, dividiert durch die für Bau, Wartung und Betrieb benötigte Energie. Eine hohe EPR ist ein Indikator für ein sehr energieeffizientes System. Mit Werten von 267 (für Laufwasseranlagen) und 205 (für Speicheranlagen) hat Wasserkraft die höchste EPR aller Stromerzeugungsarten. Fossile Brennstoffe erreichen einen Wert zwischen drei und elf, große Windkraftanlagen einen Wert von 39 und Kernkraft von 16.

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

Vor diesem Hintergrund wurden mithilfe von Szenario-Techniken und Retropolation (Gap-Analyse) konsistente Zukunftsszenarien für die Themen Energie und Wasser erstellt. Neben dem Bereich Large Hydro stehen dabei insbesondere die Wachstumsfelder Small Hydro, Service und Digitalisierung im Fokus. Im Geschäftsjahr 2018/19 wurden die gewonnenen Erkenntnisse mit Kunden und Geschäftspartnern diskutiert und mit deren Einschätzungen abgeglichen. Im Geschäftsjahr 2019/20 konnten wir erste Kunden von unseren Lösungen überzeugen und sind jetzt in der Lage, eine digitale und nachhaltige Zukunft zu gestalten. Insbesondere die drei globalen Megatrends Dekarbonisierung, Digitalisierung und Kreislaufwirtschaft prägten die Analyse des Konzernbereichs Hydro. Während Digitalisierung in allen Szenarien eine

ausgeprägte Rolle spielt, werden Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft unterschiedlich stark in den einzelnen Szenarien verfolgt. Zusammen mit der Ausgestaltung des Welthandels (offener Handel versus Protektionismus) und dem Weltwirtschaftswachstum sind Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft die wesentlichen Unterscheidungsmerkmale der Szenarien. Damit beeinflussen sie auch direkt die jeweils relevanten Schlüsseltechnologien.

„Voith ist von den Vorteilen der Wasserkraft überzeugt und will deren Rolle im Rahmen der Energiewende weiter stärken. Als flexible und netzstabilisierende Energiequelle ermöglicht Wasserkraft die Netzintegration von Wind und Sonne.“

Unter anderem zeigten sich folgende Trends:

1. Wasserkraftanlagen eignen sich mit ihrer hohen Anzahl an Volllaststunden und geringen Erzeugungskosten bestens zur Herstellung synthetischer Brennstoffe und Chemikalien, die für die Dekarbonisierung gebraucht werden. Chancen bieten hier angepasste Wasserkraftanlagen, die für die Fertigung synthetischer Brennstoffe optimiert sind. Im Fokus stehen insbesondere Konzepte wie Power-to-Gas und

Power-to-Liquid. Aktuell lassen sich keine Risiken durch das Dekarbonisieren erkennen, da sowohl der Bedarf an erneuerbarer Energie als auch an Energiespeichern zunehmen wird. Ebenso sind existierende Reservoirs für die Trinkwasserversorgung und Hochwasserregulierung notwendig.

2. Voith liefert hocheffiziente Pumpspeichieranlagen, mit denen große Mengen an erneuerbarer Energie mit hohem Wirkungsgrad gespeichert werden können. Die Verwendung von Wasser als Speichermedium sowie die nahezu vollständige Recyclingfähigkeit der verwendeten Materialien prädestiniert Pumpspeicher für das Vorhalten erneuerbarer Energien. Bereits heute basieren über 90 % der Speicher für elektrische Energie auf Pumpspeicherung. Aktuell werden Pumpspeicherkraftwerke geplant, die mit einem vollständig geschlossenen Wasserkreislauf arbeiten und damit nicht auf Wasserentnahme aus natürlichen Reservoirs angewiesen sind.
3. Auch die Verlandung von Speicherbecken wurde als ein wesentliches Zukunftsthema identifiziert und bewertet. Daraus konnte eine Erweiterung unseres Service-Portfolios abgeleitet werden. Im Bereich Service werden Partnerschaften und Lösungen entwickelt, um eine Antwort auf dieses Problem zu liefern.
4. Im Hinblick auf die Sicherheit der Anlagen ergibt sich durch die zunehmende Digitalisierung dagegen eine Herausforderung für Voith Hydro. Denn große Wasserkraftwerke zählen in vielen Ländern zur systemrelevanten Infrastruktur und müssen insbesondere auf dem Gebiet der Cybersecurity erhöhten Anforderungen genügen.

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

In einem Kooperationsprojekt erforscht und entwickelt Voith daher individuelle Bewertungsmethoden und Technologien zur nachhaltigeren und fischfreundlicheren Wasserkraftnutzung. Diese Bewertungsmethoden können während der Entwurfsphase von Wasserturbinen für Neu- und Modernisierungsprojekte angewendet werden. Das

gewonnene Wissen ermöglicht ein optimiertes hydraulisches Design mit verbessertem Fischdurchgang. Tests an der Voith Turbine, die am Ice Harbor Damm am Snake River im US-Bundesstaat Washington installiert ist, haben gezeigt, dass die neue Konstruktion eine Überlebensrate von 98,25 % für Fische, die die Turbine passieren, bewirkt. Dies ist eine deutliche Verbesserung gegenüber ähnlich großen Installationen konventioneller Kaplan-turbinen, die typischerweise Überlebensraten von knapp über 90 % aufweisen.

Im Juni 2020 wurden alle drei Einheiten des russischen Kleinwasserkraftwerks Verkhnebalkarskaya erfolgreich in Betrieb genommen, angeschlossen und mit dem Energienetz Russlands synchronisiert. Voith lieferte die Hauptausrüstung für das Wasserkraftwerk. Große Sorgfalt wurde auf die Schonung der Umwelt gelegt. Die Konstruktion sieht einen komplett ölfreien Betrieb der Turbinen vor, wobei elektrische Antriebe für die Schieberbetätigung und die Turbineneinlassventile sowie wassergeschmierte Führungslager die Umwelt schonen und den Wartungsbedarf reduzieren.

Voith Hydro hat zudem das Ziel, neue Wasserkraftwerke an bestehenden Stauwehren und Schleusen zu installieren, um Wachstum aus erneuerbaren Energien ohne zusätzliche Eingriffe in die Umgebung zu generieren. So lassen sich Kleinwasserkraftwerke auf Basis des Turbinentyps StreamDriver an bestehenden Bewässerungsdämmen auch unter strengen Umweltschutzauflagen realisieren, da die notwendige Schmierung der Anlage nicht durch Öl, sondern ausschließlich durch Wasser erfolgt. 2013 in Europa gestartet, hat sich der StreamDriver inzwischen weltweit etabliert.

Megatrend Dekarbonisierung – Energieeffizienz und Treibhausgasemissionen

Auf dem Weg zur Klimaneutralität wird kontinuierlich daran gearbeitet, Produkte mit einem immer geringeren CO₂-Fußabdruck auf den Markt zu bringen. Voith Hydro trägt dazu bei, indem es den Wirkungsgrad – und damit einhergehend die Energieeffizienz und Klimabilanz – seiner Produkte kontinuierlich verbessert. Über die gesamte Produktpalette hinweg hat die Produktentwicklung von Voith Hydro stets

die Optimierung des Wirkungsgrades im Blick. Während der Energieverbrauch in der Produktion einen wichtigen Kostenfaktor darstellt, ist der eigene Energieverbrauch der Wasserkraftwerke während des Betriebs eher von geringer Bedeutung.

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

Als essenzieller Teil von Wasserkraftanlagen helfen unsere Produkte, THG-Emissionen einzusparen. Wie groß der Beitrag der Voith-Hydro-Produkte zur Dekarbonisierung ist, wurde in einer Analyse quantifiziert, die künftig jährlich aktualisiert wird. Die Wasserkraftanlagen, für die Voith Hydro seit dem Jahr 2000 Turbinen oder Generatoren lieferte, erzielen während der Nutzungsphase bei den Kunden jährliche Einsparungen von 241 Mio. t CO₂e. Hierbei wurden die CO₂-Einsparungen der Wasserkraft gegenüber fossilen Kraftwerken zugrunde gelegt. Unser Anteil an den eingesparten CO₂-Emissionen wurde über den Anteil des Voith-Hydro-Umsatzes an den Wasserkraftanlagen berechnet und beträgt, auf konservativen Annahmen basierend, jährlich 24 Mio. t CO₂e. Dies entspricht in etwa den jährlichen Emissionen der Städte München und Hamburg zusammen.

Megatrend Digitalisierung – auf dem Weg zum intelligenten Wasserkraftwerk

Konzepte zur vorausschauenden Wartung sowie zur Reparatur, Überarbeitung, Auf- und Nachrüstung von Produkten über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg tragen zur Ressourcenschonung und zugleich zur Effizienzsteigerung bei. Dabei kommen auch sogenannte Restlebenszeitberechnungen zur Anwendung, die durch Analyse der Betriebsweise und spezifische Anlagenmessungen den Grad der Abnutzung

ermitteln und darüber die Restlebenszeit bestimmen. So müssen Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten nicht in festen Intervallen stattfinden, sondern können anhand des Verschleißgrades erfolgen und damit die Materialnutzung optimieren.

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

Langlebigkeit, Reparatur- und Recyclingfähigkeit – maximale Verfügbarkeit als Ziel

Langlebigkeit ist ein entscheidendes Qualitätsmerkmal der Maschinen und Anlagen im Konzernbereich Voith Hydro und zudem ein fester Bestandteil der Anlagenspezifikation. Wasserkraftwerke werden auf eine bestimmte Anzahl von Betriebszyklen ausgelegt, die in der Regel eine Betriebsdauer von mindestens 40 Jahren sicherstellen.

Im Rahmen unserer HyService-Aktivitäten unterstützen wir Kraftwerksbetreiber darin, die Nutzungsdauer und die Verfügbarkeit ihrer Anlagen zu maximieren. Bei Inspektionen und Reparaturen (z. B. Kavitationsreparaturen oder Generator-Rewinds) achten wir darauf, nach Möglichkeit alle vorhandenen Komponenten für eine Weiterverwendung

aufzubereiten. Bei Modernisierungen, die nach etwa 30 bis 40 Jahren anfallen, planen wir, gemeinsam mit unseren Kunden eine möglichst optimale Verbesserung der Anlageneffizienz zu erreichen und dabei gleichzeitig für den Betrieb maßgebliche Teile der Anlage für eine weitere Nutzung aufzubereiten.

Um Ressourcen noch effizienter zu nutzen und die Reparaturfähigkeit und somit auch die Langlebigkeit der Produkte weiter zu verbessern, setzt der Konzernbereich Voith Hydro künftig bereits in der Konstruktion verstärkt auf modulare Maschinenbaukonzepte sowie auf die gezielte Verwendung von bereits konstruierten und bewährten Bauteilen aus früheren Projekten. Mit einem neuen Ansatz im Maschinenbau werden auch die Geschäftsprozesse entsprechend angepasst. Zielsetzung der neuen Prozesse ist es, Produkte und Maschinenbauteile für eine Mehrfachverwendung zu konstruieren. Zusätzlich wird mit einem geänderten Produktfreigabeprozess wesentlich früher auf projektbezogene Maschinenneukonstruktionen reagiert. Konsequenterweise setzen wir auf die Modularisierung unserer Produkte unter Verwendung möglichst vieler gleicher Komponenten und stellen bis in die Lieferkette die bestmögliche Qualifizierung unserer Lieferanten und damit die höchste Produktqualität sicher.

Nicht zuletzt aufgrund der sehr langen Laufzeiten der Anlagen ist das Recycling der Materialien eines Wasserkraftwerks eine buchstäblich generationenübergreifende Thematik. Die in den Hydro-Anlagen verwendeten Materialien, vorwiegend Stahl oder Kupfer, lassen sich am Ende der Produktlebensdauer sehr einfach und nahezu vollständig recyceln. Aufgrund der langen Lebensdauer hat der für das Recycling nötige Energieverbrauch eine nur sehr geringe Bedeutung in der gesamten Energiebilanz.

Beispiele für eine signifikante Verlängerung der Lebensdauer von Wasserkraftwerken durch Modernisierungen sind die Arbeiten an den Kraftwerken Dęba (Polen), sowie Valdecañas und Torrejón (beide Spanien):

- Das Kraftwerk Dęba im Osten von Polen wurde 1963 in Betrieb genommen und produziert seitdem kontinuierlich Strom für die polnische Bevölkerung. 2018 schrieb der staatliche Energieversorger die Modernisierung der Anlage aus, um die über die Jahre verlorene Effizienz zurückzugewinnen und das Kraftwerk zu digitalisieren.

Ende 2022 sollen diese Arbeiten abgeschlossen sein, sodass das Kraftwerk erneut für 50 und mehr Jahre am Netz bleiben kann.

- Die beiden Kraftwerke Valdecañas und Torrejón sind ebenfalls seit den 1960er Jahren in Betrieb. Die Maschinensätze beider Kraftwerke wurden damals so ausgelegt, dass sie auch als Pumpspeicher zu verwenden sind. Diese Funktion wurde über die Jahre aber immer weniger genutzt. Mit der anstehenden Modernisierung sollen beide Kraftwerke wieder in die Lage versetzt werden, den erneuerbaren, aber stark schwankenden Strom aus Solar- und Windkraft zwischenspeichern zu können, um einen Beitrag zur CO₂-Reduzierung Spaniens zu leisten.

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

Voith Paper

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

Voith-Papiermaschinen sollen bei der Herstellung von Papierprodukten eine optimale Ressourcennutzung ermöglichen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, führen wir Lebenszyklusanalysen für unsere Produkte durch – von der Rohstoffherstellung und dem Transport über die Fertigung bis hin zur Nutzung sowie dem Recycling. Da die durchschnittliche Einsatzzeit einer Papiermaschine bei etwa 40 Jahren liegt, wirken sich auch kleine Verbesserungen bei der Effizienz der Anlagen stark aus. Im Vergleich fallen die Umweltauswirkungen während der Herstellung der Anlage kaum ins Gewicht.

Daher steht bei der Entwicklung neuer Produkte vor allem die Reduzierung der eingesetzten Ressourcen in der Nutzungsphase im Fokus der Entwickler, verbunden mit dem Ziel, Kreisläufe zu schließen und Materialien nach Möglichkeit zu recyceln.

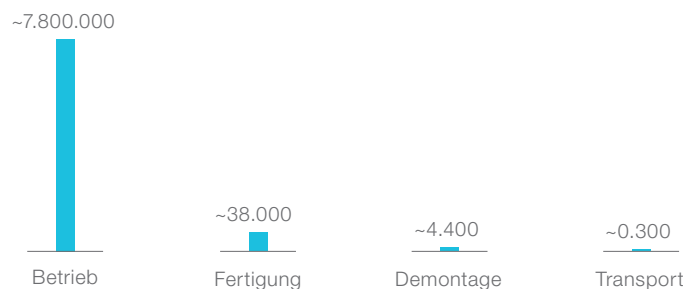
Produktgruppe	Anteil am Umsatz des Konzernbereichs (%)
Projekte <ul style="list-style-type: none"> • Neuanlagen Papiermaschine • Neuanlagen Stoffaufbereitung • Umbauten 	40 %
Walzenmäntel und Bespannungen <ul style="list-style-type: none"> • Papiermaschinenbespannungen • Walzenmäntel • Pressmäntel 	30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

Im Berichtszeitraum wurden beispielsweise Konzepte weiterentwickelt, um Verschleißteile noch besser in die Kreislaufwirtschaft einzubinden, und auch die Arbeiten an nachwachsenden Rohstoffen wurden auf eine deutlich breitere Basis gestellt. Enge Kooperationen mit der chemischen Zulieferindustrie sowie eigene Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten machen es möglich, dass in jedem relevanten Produktsegment mindestens ein konkretes Projekt, das den CO₂-Fußabdruck der Produkte reduziert, bearbeitet wird und mit ausreichenden Ressourcen gedeckt ist. Durch den Einsatz spezieller, von Voith entwickelter Garne können energiesparend beispielsweise bestimmte Hitzefixierprozesse ganz oder teilweise ausgelassen werden. Darüber hinaus konnte mit diesem speziell gewebten Stoff in der Voith-eigenen Produktion im Jahr 2020 die Produktionszeit dieses Stoffes um 20 % reduziert werden. Zudem zeigt sich bei der Entwicklung neuer Garne, dass Produkte nach dem Wechsel zu

nachwachsenden Rohstoffen nicht nur einen geringeren CO₂-Fußabdruck verursachen, sondern auch bessere Performance-Eigenschaften bieten als ihre erdölbasierten Pendanten.

CO₂ Emissionen

Pro Lebensphase in t CO₂



Trendanalysen – Strategiegrundlage für ein nachhaltiges Produktportfolio

Die Megatrends Dekarbonisierung, Digitalisierung und Kreislaufwirtschaft sind wesentliche Bestandteile der Zukunftsszenarien, die im Rahmen des Voith-weiten Scenario-Foresight-Projekts für das Geschäftsfeld von Voith Paper entwickelt wurden. Voith Paper hat die Ergebnisse hieraus in strategische Ziele bis 2025 überführt sowie weiterführend Ziele bis in das Jahr 2040 definiert. Voith Paper will demnach nachhaltige und effiziente Papierherstellungstechnologien aus einer Hand bieten sowie Prozess- und Technologiefortschritte für neue kohlenstoffarme Papierfabriken ermöglichen. So wollen wir auch künftig die Umweltauswirkungen in der Papierproduktion weiter reduzieren und gleichzeitig die Wirtschaftlichkeit der Anlagen steigern. Dabei wird die Digitalisierung der sehr komplexen Papierherstellungsprozesse in Zukunft über die Wettbewerbsfähigkeit entscheiden. Ausschlaggebend sind die Effizienz der eingesetzten Maschinen sowie die Optimierung der Papierproduktionsprozesse.

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

„Voith Paper will nachhaltige und effiziente Papierherstellungstechnologien aus einer Hand bieten sowie Prozess- und Technologiefortschritte für neue kohlenstoffarme Papierfabriken ermöglichen.“

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

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

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

Nachhaltigkeitskriterien bereits in der Entwicklung berücksichtigt

Der Produktentwicklungsprozess im Konzernbereich Voith Paper erfolgt nach dem Stage-Gate-Verfahren. Schon in der Entwicklungsphase durchläuft jedes Produkt ein Assessment, das folgende für die Nachhaltigkeit wichtige Parameter untersucht: Wasser, Energie, Faserrohstoff, Qualität und Effizienz. Die neue Voith-Paper-Strategie stellt zudem Neuanlagen, Ersatzteile, Verschleißteile, Services, Digitalisierung und Rebuilds als die sechs wesentlichen Geschäftsfelder in den Fokus, um bereits in

der Entwicklung künftig noch stärker den gesamten Produktlebenszyklus im Auge zu haben. Sicherheit, Effizienz und Nachhaltigkeit sind wesentliche Differenzierungskriterien und stehen als bedeutende Faktoren zur Generierung von Kundennutzen im Vordergrund. In gemeinsamen Entwicklungspartnerschaften mit unseren Kunden treiben wir diese Themen voran. So werden hohe Standards für Nachhaltigkeit und Sicherheit gewährleistet und die Grundlage für Modifikationen und Verbesserungen gelegt. Diese helfen den Kunden, Ressourcen bei der Herstellung von Papier und Karton einzusparen und den Verlust an Faserrohstoff zu minimieren. Unter anderem wird daran gearbeitet, Produktionsstörungen in den Papiererzeugungsanlagen zu vermeiden, die sich durch klebende Verunreinigungen des wiederverwendeten Altpapiers ergeben. Nicht zuletzt ist ein Schwerpunkt der Entwicklung, hochwertige, stabile Verpackungen aus recycelten Fasern bei gleichzeitig minimalem Fasereinsatz erzeugen zu können.

Megatrend Dekarbonisierung – Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen

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

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

1. **Prozessverbesserungen und Technologien:** Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Produkte und Technologien folgt dem Ziel, den Energieverbrauch zu verringern und liefert so schon heute einen wichtigen Beitrag zur Senkung der CO₂-Emissionen. So reduzieren beispielsweise Innovationen im Bereich der Besspannungen den Energieverbrauch bei der Papierherstellung. Auch eine Cleaner-Neuentwicklung trägt ihren Teil dazu bei, indem der Energieeinsatz durch ein völlig neues Design um 30 % gesenkt und gleichzeitig ein deutlich erhöhter Durchsatz erzielt werden kann – ohne die Reinigungswirkung negativ zu beeinträchtigen.
2. **Digitale Lösungen:** Digitalisierungslösungen und smarte, KI-basierte Prozesssteuerungen führen bereits heute zur Verbesserung der Effizienz und Verfügbarkeit von Produktionsanlagen – und werden in Zukunft noch größere Beiträge zur Senkung der CO₂-Emissionen und zur Ressourcenschonung beisteuern.
3. **Erneuerbare Energien und Energiespeicherung:** Ein weiteres wichtiges Fokusfeld mit einem großen Stellhebel ist die Nutzung von Energie aus regenerativen Quellen sowie aus Reststoffen und Abwässern der Produktion. So werden schon heute Anaerobreaktoren von Voith eingesetzt, um Wasser zu reinigen und daraus Biogas zu erzeugen. Damit wird der Anteil von Energie aus fossilen Brennstoffen reduziert und ein Beitrag zur Dekarbonisierung der Papierherstellung geleistet. Die Nutzung von Energiespeichertechnologien schafft zudem die Möglichkeit, Energieverluste weiter zu minimieren und auch unter schwierigen Rahmenbedingungen wirtschaftlich produzieren zu können, z. B. wenn es zu Fluktuationen bei der Verfügbarkeit oder dem Preis regenerativer Energien kommt. Wenn sie auch noch am Anfang ihrer Entwicklung stehen, können CO₂-Speichertechnologien (Carbon Capture & Storage) dennoch einen wichtigen Beitrag zur Senkung der CO₂-Emissionen in der Zukunft beitragen.
4. **Weichenstellende Neuerungen in der Papierherstellung:** Nicht zuletzt bietet der sehr gereifte industrielle Prozess der Papierherstellung ebenfalls Potenzial, den Energiebedarf und damit einhergehend die emittierten CO₂-Mengen erheblich

zu reduzieren. Dazu werden grundlegende und gegebenenfalls auch disruptive Neuentwicklungen benötigt. So engagiert sich Voith Paper als Partner eines Projekts für eine Modellfabrik in der Stadt Düren in Nordrhein-Westfalen. Es wurde von der Papierindustrie, der Zulieferindustrie und von Hochschulen, Universitäten und Instituten initiiert, um die CO₂-neutrale Papierherstellung zu erforschen und im Technikumsmaßstab umzusetzen.

Megatrend Digitalisierung – Chance zur Differenzierung

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

Megatrend Kreislaufwirtschaft – Ressourcen effizient nutzen

Die Wertschöpfungskette Papier ist sehr stabil aufgestellt und bietet einen hohen Recyclinggrad, der in Deutschland bereits heute bei über 72 % liegt. Um diesen Anteil weiter zu erhöhen und den Kreislauf weiter zu schließen, werden entsprechende Technologien zur Stoffaufbereitung angestrebt. Dabei gilt es, zusätzliche

Prozessschritte zu entwickeln oder Prozesse anzupassen, um den Einsatz von Recyclingpapier zur Herstellung von Papier sicherzustellen. Eine besondere Herausforderung im Zusammenhang mit der Recyclingfähigkeit ergibt sich durch den Wegfall großer Mengen an grafischem Papier, wie es beispielsweise für den Druck von Zeitungen und Magazinen verwendet wird. Um dem daraus resultierenden geringeren Festigkeitspotenzial der Altpapiermischung zu begegnen und einen Beitrag zum Erhalt des Recyclingkreislaufs zu leisten, arbeitet Voith Paper an neuen Lösungen zur Verbesserung der Ressourcen- bzw. Materialeffizienz. Darunter fällt beispielsweise das Hard Nip Sizing, das eine Reduktion des benötigten Stärkeauftrags und so einen geringeren Einsatz von Rohstoffen und Trocknungsenergie ermöglicht. Des Weiteren erlaubt das Regulierungsmodul OnEfficiency.Strength Fasereinsparungen, ohne die Produkteigenschaften zu beeinflussen.

Voith Paper ist bereits seit vielen Jahrzehnten mit Aufbereitungstechnologien für Altpapier als Rohstoff für die Papierherstellung, Abwasser und Rejekte am Markt erfolgreich. Der Konzernbereich ist heute führend im Markt für Stoffaufbereitungslösungen positioniert und arbeitet weiter an der Entwicklung von Aufbereitungstechnologien und -konzepten zur Verbesserung der Faserausbeute und -qualität. Ziel ist es, die notwendigen maschinentechnischen Lösungen zu entwickeln, um diese Papiere und Kartonagen zu wettbewerbsfähigen Kosten produzieren zu können.

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

den industriellen Prozess eins zu eins abbilden. Mithilfe dieser Pilotanlagen werden gemeinsam mit den Kunden für die verschiedenen Barriererezepturen die optimalen verfahrenstechnischen Konzepte und Einstellparameter gesucht. Außerdem wird die Recyclbarkeit der barrieregestrichenen Papiere untersucht.

Bei der Papierproduktion ist der Wasserverbrauch neben dem Einsatz von Energie der entscheidende Faktor – und zwar sowohl unter Umwelt- wie unter Wirtschaftlichkeitsaspekten. Mit dem derzeit eingesetzten HydroSeal lassen sich rechnerisch im Vergleich zur Standardtechnologie pro Jahr mehr als 27,5 Mio. m³ Wasser einsparen. Das entspricht in etwa dem Jahresverbrauch von 620.000 Menschen in Deutschland und damit nahezu dem aller Einwohner von Düsseldorf.

Eine besondere Bedeutung für die Entwicklung in Richtung Kreislaufwirtschaft hat das Zero-Effluent-Mill-Prozesskonzept, für das sich Voith Paper gemeinsam mit anderen Herstellern von Verpackungspapieren engagiert. Das Projekt soll zeigen, dass eine Papierfabrik abwasserfrei und mit minimalem Frischwassereinsatz von unter 2 m³/t produziertem Papier betrieben werden kann. Gemessen am Stand der Technik für diese Papiersorte ist dies eine Reduktion um gut 4 m³/t bzw. mehr als 60%. Bei einer jährlichen Produktionsleistung der Anlage von 750.000 t Papier entspricht dies einer eingesparten Frischwassermenge von rund 3 Mio. m³ Wasser pro Jahr.

Langlebigkeit der Produkte durch Auf- und Nachrüstung sowie Reparaturfähigkeit

Auch die Reparaturfähigkeit von Anlagen und die Möglichkeit, diese mit Upgrades über Jahrzehnte sicher und leistungsfähig zu halten, ist mit Blick auf eine Kreislaufwirtschaft essenziell. Gemeinsam mit dem Kunden wird daher bereits während der Installation einer Anlage darauf geachtet, in dieser Hinsicht optimale Betriebsbedingungen zu gewährleisten. Spezielle Service-Audits bieten die Möglichkeit, einzelne Maschinenkomponenten oder ganze Sektionen zu prüfen und so die Betriebsbedingungen auch hinsichtlich Energie- oder Rohstoffverbrauch zu verbessern. Die regelmäßige

Wartung und die entsprechende Dokumentation liefern einen Überblick über den Maschinenzustand und tragen so zum optimalen Betrieb und zu einer verbesserten Langlebigkeit der Anlagen bei. Innovative Produkte wie das OnCare PMPortal und ID Tagging ermöglichen Voith als Servicepartner und Lieferant von Ersatz- und Verschleißteilen, ebenso wie dem Kunden selbst, die Steuerung der Assets (Walzen, QualiFlex Sleeves und Fabrics) zu optimieren. Ausfälle durch ungeeignete oder zu spät gewartete Komponenten werden so verhindert. Das Konzept von Voith Paper ist dabei ganzheitlich ausgelegt und kann auch die Assets von Wettbewerbern einbinden, sodass eine ressourcenschonende Verschleißteillogistik möglich wird.

 **Faktenbasis** Auswahl: Technologien für verbesserte soziale und ökologische Auswirkungen Voith Paper

Voith Turbo

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

Voith Turbo liefert hauptsächlich Komponenten, die im Rahmen eines Gesamtsystems unterschiedlichen Einfluss auf die Energie- und Materialbilanz haben. Um die Energie- und Rohstoffeffizienz unserer Produkte dennoch bewerten zu können, führen wir seit Jahren Lebenszyklusanalysen durch, die für alle neuen Produkte erstellt werden. Aufgrund der langen Einsatzdauer der Voith-Turbo-Produkte sind die Umweltauswirkungen während der Herstellung im Verhältnis zur Nutzungsphase gering. Daher wirken sich auch geringe Optimierungen in der Produkteffizienz positiv aus. Über die sich daraus ergebenden Maßnahmen für die Inbetriebsetzung, den Betrieb und die Entsorgung des jeweiligen Voith-Produkts wird in der Betriebsanweisung umfassend informiert.

Strategie für ein nachhaltiges Produktportfolio

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

Produktgruppe	Anteil am Umsatz des Konzernbereichs (%)
VT Mobility	67 %
VT Industry	30%
VT Others	3 %

Voith Turbo will seinen Kunden immer effizientere und umweltschonendere Produkte anbieten und strebt dazu einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess an, in den auch die Kunden einbezogen werden. Im Fokus steht dabei stets der Effekt auf die Gesamtbetriebskosten („total cost of ownership“), der sich durch den Einsatz einer Voith-Komponente ergibt. Die Energiekosten haben daran den mit Abstand größten Anteil, ihre Reduzierung hat für nahezu alle Bereiche von Voith Turbo oberste Priorität. Aktuell wird für 80 % der Produkte des Konzernbereichs Turbo an einer weiteren Verbesserung der Energieeffizienz bzw. der Klimabilanz gearbeitet.

Leitlinie für eine nachhaltige Produktentwicklung

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

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

„Voith Turbo hat sich zum Ziel gesetzt, den Einsatz von Materialien mit negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt auf das notwendige Minimum zu reduzieren.“

Megatrend Dekarbonisierung – Energieeffizienz im Fokus

Für Voith Turbo sind die Dekarbonisierung und der Weg zur Elektromobilität weiterhin die wesentlichen Trends, die sich im Berichtszeitraum – verbunden mit signifikant anspruchsvolleren Emissionszielen – erneut beschleunigt haben. So wird es auch für Betreiber und Fahrzeughersteller künftig noch wichtiger, den CO₂-Ausstoß weiter zu reduzieren. Denn die EU hat in ihrer „Clean Vehicles Directive“ verbindliche Quoten für die Beschaffung von emissionsarmen und emissionsfreien Bussen festgeschrieben, die in zwei Schritten bis 2025 respektive 2030 erreicht werden sollen.

Voith Turbo sieht daher vor allem die Chancen der Dekarbonisierung. Dabei gliedern sich die Handlungsfelder zur Senkung der CO₂-Emissionen in vier Bereiche.

- 1. Prozessverbesserungen und Technologien:** Voith Turbo treibt die Optimierung der Energieeffizienz seiner Produkte voran und führt für ausgewählte Produkte Ökobilanzen durch. Um den weltweit wachsenden Ansprüchen hinsichtlich Klimaschutz und CO₂-Reduktion zu entsprechen, wird die kontinuierliche

Weiterentwicklung der Produkte und Technologien zur Senkung des Energieverbrauchs ergänzt durch Entwicklungen im Bereich elektrischer Antriebe in allen Segmenten, in denen Voith Turbo tätig ist: kommerzielle Fahrzeuge, Bahn, Schifffahrt und Bergbau.

So bietet die Division Industry von Voith Turbo mit AeroMaxx die Möglichkeit, über die Nutzung neuartiger Gleitlager sowie die Trennung von Schmierflüssigkeit und der zur Kühlung notwendigen Ölmengen die Energieverluste und den Ölbedarf von Getrieben mit Energieerzeugungsanlagen um bis zu 30 % zu reduzieren. Mit DIWA NXT von VT Mobility, einem in der Entwicklung befindlichen neuartigen Getriebe für Stadtbusse, werden Kraftstoffeinsparungen von 7 % (mechanische Optimierung) und zusätzlich von 9 % durch das optionale Mildhybrid-System (Rekuperationseinheit) möglich. Insgesamt wird der Verbrauch somit um 16 % gegenüber dem Vorgängergetriebe reduziert.

2. **Digitale Lösungen:** Über Digitalisierung und smarte Prozesssteuerungen tragen die Produkte und Lösungen der Divisionen VT Mobility und VT Industry zu einem effizienteren Energieeinsatz und längerer Lebensdauer der Produkte bei, und zwar über alle von Voith Turbo bedienten Märkte hinweg. Ein Beispiel dafür ist BeltGenius, ein in der Division VT Industry entwickeltes innovatives digitales System zur Simulation ganzer Förderanlagen im Bergbaubereich. Mit ihm lassen sich über eine effiziente Überwachung, Bewertung und Optimierung von Gurtförderanlagen und Fördersystemen Anlagenstillstände verringern und damit Energieeinsparungen von bis zu 10 % erzielen. Auch die Pilotfish-Systeme von VT Mobility, cloudbasierte Analyseverfahren für optimiertes Flottenmanagement, ermöglichen über den geringeren Kraftstoffverbrauch zusätzliche CO₂-Reduktionen und verlängern durch geringeren Verschleiß die Lebensdauer der Fahrzeuge.
3. **Erneuerbare Energien und Mobilitätswende:** Voith Turbo bereitet den Weg für die Elektromobilität. Die Voith-Turbo-Division Mobility stellt sich dieser Aufgabe unter anderem mit der Entwicklung von Hybridgetrieben und eines vollständigen Elektroantriebs. Ziel ist dabei, im Wettbewerbsumfeld einzigartig effiziente Systeme in den Markt zu bringen. Dazu wurden bereits umfangreiche Projekte

umgesetzt. So wurden im Berichtsjahr 2018/19 sechs Stadtbusse mit elektrischen Antriebssystemen in Schwäbisch Hall und Heidenheim in Betrieb genommen, die bis zum Jahresende 2020 320.000 km absolviert hatten. So konnten im Vergleich zu herkömmlichen Dieselmotoren rund 400 t CO₂ eingespart werden. Die Heidenheimer Verkehrsgesellschaft mbH nahm im Februar 2020 weitere drei E-Busse mit VEDS-Antriebsstrang in Betrieb. Die E-Busse vom Typ Solaris Urbino 12 sind mit dem Voith Electrical Drive System (VEDS) ausgestattet: Ausgeklügelte Regelalgorithmen stellen damit 100 % des Drehmoments schon beim Anfahren zur Verfügung.

Mit der Lieferung erster automatischer Zugkupplungen für den Frachtverkehr an die Schweizerischen Bundesbahnen (SBB) leistet Voith zudem seinen Beitrag zur Stärkung des Frachtverkehrs auf der Schiene, der substantiell zur Senkung des CO₂-Ausstoßes beitragen kann.

4. **Weichenstellende Neuerungen:** In den Sektoren Industrie und Mobilität bereitet sich Voith Turbo auf den Ausbau der Wasserstoffwirtschaft vor. Der Konzernbereich will hier einen wichtigen Beitrag zur effizienten Verflüssigung und zur Komprimierung von Wasserstoff leisten und Komponenten zur Speicherung von Wasserstoff liefern.

Megatrend Digitalisierung – effiziente Systeme zur Erschließung von Optimierungspotenzialen

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


Ein Beispiel dafür ist das Fingerprint-Projekt. Dessen Sinn besteht darin, unser Equipment mit Überwachungssensorik und -intelligenz auszustatten, die preislich so attraktiv ist, dass sie bei möglichst vielen Anwendungen zum Einsatz kommen kann. Derzeit befindet sich das Projekt in der Testphase bei verschiedenen Kunden,

so unter anderem an Gelenkwellen, die in Stahlwerken zum Einsatz kommen, an einem Vorecon und an einem VecoDrive. Alle Testanlagen funktionieren, die Signale laufen bei uns auf und sollen zunächst im Sinne eines Condition Monitoring Systems (CMS) genutzt werden. Dabei steht im Vordergrund, kritische Signale zu erfassen und zu bewerten, um mehr über das Lastprofil und die zu erwartende Lebensdauer der Antriebskomponenten zu erfahren. So können entsprechende Vorhersagen gemacht werden, um vorzeitige Ausfälle zu vermeiden. In einem zweiten Projektabschnitt sollen dann Möglichkeiten für die datenbasierte Performance-Verbesserung erarbeitet werden.

Megatrend Kreislaufwirtschaft – Langlebigkeit und Reparaturfähigkeit als Beitrag


Langlebigkeit ist ein wesentliches Qualitätsmerkmal der Produkte von Voith Turbo und trägt gleichzeitig zu einem geringeren Ressourcenverbrauch bei. Unser Serviceversprechen basiert darauf, Anlagen und Komponenten über eine sehr lange Zeit mit Ersatzteilen zu unterstützen und somit frühzeitige Verschrottungen zu vermeiden. Dieses Re-Manufacturing verlängert ressourcenschonend den Lebenszyklus der Produkte – und die Kunden profitieren durch die verlängerte Nutzungsdauer von den geringeren Gesamtbetriebskosten.

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

 **Faktenbasis** Weiterführende Informationen zu den sozialen und ökologischen Auswirkungen von Voith Turbo

4.2 Verantwortung in der Lieferkette

Im Geschäftsjahr 2019/20 haben wir von unseren externen Lieferanten und Dienstleistern ein breites Spektrum an Waren und Dienstleistungen im Wert von knapp 2 Mrd. € bezogen. Der Zukauf ganzer Baugruppen war hier, gemessen am Rechnungsvolumen, die größte Position. Grundsätzlich streben wir langfristige Geschäftsbeziehungen an und achten daher stets auf die wirtschaftliche Tragfähigkeit unserer Anforderungen. Gegenseitige Fairness sehen wir dabei als Grundlage für eine langjährige und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

 **Faktenbasis** Beschaffungsmärkte

Management von Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Methodisch werden Nachhaltigkeitsthemen im Voith-Einkauf größtenteils in der Abteilung Corporate Strategic Purchasing (CSP) verantwortet. Dazu gehören neben dem Reporting auch lieferantenspezifische Compliance-Aspekte. Aktuelle Themen werden gemeinsam mit den Vertretern der Konzernbereiche in konzernbereichsübergreifenden Einkaufsgremien abgestimmt und in entsprechende Maßnahmen umgesetzt. Unsere Grundhaltung zu Ressourcenschonung sowie ökologischer und sozialer Verantwortung ist in der Einkaufsstrategie und den Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) in Verbindung mit dem Verhaltenskodex verankert. Im Rahmen der Einkaufstätigkeit achten wir insbesondere auf die Einhaltung der Gesetze, unter anderem in Bezug auf den Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz sowie das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit.

 **AEB Allgemeine Einkaufsbedingungen**

In einer Grundsatzerklärung bekennt sich Voith zu den Regelungen der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte („UN Universal Declaration of Human Rights 1948“), des „UK Modern Slavery Act 2015“ sowie des „California Transparency in Supply Chains Act 2010“. Somit sind klare Regeln für die Verhinderung von Zwangsarbeit und Menschenhandel in der Lieferkette vorgegeben.

Erklärung der Geschäftsführung zu Menschenhandel, Zwangs- und Kinderarbeit

Unser Verhaltenskodex (Code of Conduct) ist die zentrale Richtschnur für das Handeln im Einkauf. Zusammen mit den AEB definiert er unser Grundverständnis einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit und liefert Vorgaben zu Fragen der Compliance sowie zu Umwelt- und Sozialstandards. Voith lehnt jede Form von Diskriminierung, Zwangs- oder Kinderarbeit ab, ebenso die Behinderung rechtmäßiger Interessenvertretung von Arbeitnehmern. Verstößt ein Lieferant gegen diese Regeln, behalten wir uns das Recht vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden. Zudem enthalten die AEB Vorgaben zur Deklaration gefährlicher Substanzen sowie zum Umgang mit besorgniserregenden Stoffen und Konfliktmaterialien.

Verhaltenskodex und AEB sind im Internet für jeden zugänglich. Sie dienen als Basis für die vertragliche Übereinkunft mit unseren Lieferanten, die dazu angehalten sind, die enthaltenen Anforderungen an Sublieferanten weiterzugeben. Ferner wird während der durch das Qualitätsmanagement durchgeführten Assessments und Audits auf die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards gemäß unserem Verhaltenskodex geachtet. Durch länderspezifische Versionen der AEB stellen wir zudem sicher, dass nationale Besonderheiten vom Einkauf berücksichtigt werden können, etwa in Bezug auf Zahlungsbedingungen, Umweltauflagen oder Zollbestimmungen. Im Berichtszeitraum wurden daher spezifische Versionen für weitere zwei Länder neu erstellt sowie für acht Länder aktualisiert. Damit stehen nun insgesamt 35 länderspezifische AEB bereit, entweder in Landessprache oder englischer Sprache, in den meisten Fällen sogar beide Varianten.

In China haben wir bei den 200 umsatzstärksten Lieferanten, gemessen am Einkaufsvolumen, zudem eine Abfrage zum Verhaltenskodex durchgeführt und uns die Einhaltung der darin gesetzten Vorgaben schriftlich bestätigen lassen. Das entsprechende Dokument (Commitment of Honest Cooperation) wird künftig von jedem neuen Lieferanten in China angefordert und steht im Internet zum Download zur Verfügung.

Commitment of Honest Cooperation

Aktives Lieferantenmanagement über zentrales IT-System

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

„Unsere Grundhaltung zu Ressourcenschonung sowie ökologischer und sozialer Verantwortung ist in der Einkaufsstrategie und den allgemeinen Einkaufsbedingungen in Verbindung mit dem Verhaltenskodex verankert.“

Eine weitere Funktion des einheitlichen IT-Systems ist das eSourcing, das eine höhere Transparenz im Einkaufsprozess ermöglicht. So lassen sich Anfragen bei Lieferanten online über eine einheitliche Plattform bearbeiten, die zudem eine Schnittstelle zum

SAP-System bietet. Auch Preisverhandlungen zu einzelnen Vergaben lassen sich online durchführen. Damit entfällt der Reiseaufwand für ein persönliches Treffen vor Ort und die Umwelt wird entlastet. Durch einen für alle Parteien transparenten und fairen Vergabeprozess, interne Vergabevorgaben für Auktionen sowie eAuction Golden Rules ist die Einhaltung der Compliance-Vorgaben jederzeit sichergestellt.

Umfangreiche Schulungsprogramme

Wir tragen Sorge dafür, dass unsere Mitarbeiter immer auf dem aktuellen Stand sind, wenn es um die Einhaltung von Gesetzen und Standardeinkaufsprozessen, den Umgang mit unseren IT-Systemen sowie Verhandlungen mit Lieferanten geht. Dazu fordern wir unsere Mitarbeiter zur Teilnahme am globalen Voith-Weiterbildungsangebot auf und nutzen das umfassende speziell für den Einkauf entwickelte Trainingsprogramm entlang aller Einkaufskernprozesse. Zu den angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen zählen eintägige verpflichtende Präsenzs Schulungen zum Thema Compliance sowie die für neue Mitarbeiter des Einkaufs regelmäßig angebotene New Buyer Academy. In den Präsenzs Schulungen gehen ortskundige Trainer auch auf die jeweiligen kulturellen und lokalen Besonderheiten ein. Webinare und E-Learnings sorgen zusätzlich für eine weltweite Verfügbarkeit und Aktualität der Inhalte. Seminare und Webinare finden in allen Voith-Regionen statt.

Im Berichtsjahr haben erneut nahezu alle Mitarbeiter des Einkaufs Schulungen besucht oder an E-Learnings teilgenommen. Insgesamt absolvierten die Mitarbeiter im Einkauf im Berichtsjahr 6.125 (Vorjahr 9.397) Schulungsstunden. Der Rückgang bei den insgesamt absolvierten Schulungsstunden ist auf die COVID-19-Pandemie zurückzuführen. Dennoch konnte der Schulungsaufwand im strategischen Einkaufsbereich mit rund 2.500 Stunden auf Vorjahresniveau gehalten werden.

Kontinuierlich wurden zudem Compliance-Schulungen durchgeführt. Im Fokus der Pflichtveranstaltungen für Einkaufsmitarbeiter standen die Regeln des Code of Conduct, die einschlägigen Gesetze gegen Korruption sowie das Kartellrecht und die Vorschriften zur Arbeitssicherheit. Alle relevanten Informationen zu den Themen

Compliance und Nachhaltigkeit, dem Voith-Verhaltenskodex, den AEB sowie die Dokumente zu Verpackung und Logistikrichtlinien, Leergutanforderungen etc. stehen im Lieferanten-Ökosystem der Voith-Website öffentlich zur Verfügung.

Faktenbasis Schulungsumfang

Konsequentes Vorgehen bei Verstößen

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

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

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

Lieferanten sowie alle anderen externen Anspruchsgruppen können auch auf eigene Initiative Verstöße gegen Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette melden. Ebenso wie unseren Mitarbeitern stehen ihnen hierzu die Voith Hinweisgeber-Hotlines (Whistleblower Scheme und Compliance Helpdesk) zur Verfügung. Das Compliance Helpdesk gliedert sich in fünf lokale Compliance Helpdesks. Mehrsprachig durch lokale Ansprechpartner betreut und in allen wichtigen Voith-Regionen präsent – China, Nordamerika, Südamerika, Österreich und Deutschland – steht dieses System internen und externen Hinweisgebern offen. Auch über die Voith-Website sind der Compliance Helpdesk und das Whistleblower Scheme zugänglich. Die Anonymität von Hinweisgebern wird stets gewährleistet.

Compliance Helpdesk und Whistleblower Scheme

Prüfung noch vor der Geschäftsbeziehung

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

Selbstauskünfte helfen, Risiken zu reduzieren

Durch die Einforderung kontinuierlicher Compliance- und Sustainability-Selbstauskünfte von unseren Lieferanten minimieren wir Risiken im Beschaffungsprozess. Durch die konzernweit standardisierten Fragenkataloge stellen wir sicher, dass diese Auskünfte sinnvoll und koordiniert eingeholt und abgewickelt werden. Zum Ende des Berichtszeitraums lagen für über 6.405 Lieferanten gültige Compliance- und Sustainability-Checks im System vor. Die so geprüften Lieferanten standen für 64 %

unseres Rechnungsvolumens im Geschäftsjahr 2019/20. Die Selbstauskunft zum Thema Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (HSE) ergänzt neben material-spezifischen Fragenkatalogen die Aktivitäten im Bereich Lieferantenselbstauskunft.

Faktenbasis Lieferantenselbstauskunft

Unsere Mitarbeiter aus den Fachbereichen bewerten gemeinsam mit den Einkäufern unsere aktiven Lieferanten in Ergänzung zu deren Selbstauskünften. Ein standardisiertes Verfahren mit transparenten Kriterien stellt die konzernweite Vergleichbarkeit der Ergebnisse sicher. Dabei gehen wir sukzessive zu einer fallbezogenen und klassifizierenden Bewertung über. Im Geschäftsjahr 2018/19 wurden so die Kriterien für Produktionsmaterial überarbeitet, weiter vereinfacht sowie konzernweit und global standardisiert. Damit wird die Transparenz der Ergebnisse erhöht und deren Vergleichbarkeit verbessert. Für 963 definierte Lieferanten liegen derzeit über 1.128 aktuelle Einzelbewertungen vor, die weltweit im System einsehbar sind. Auch der Themenkomplex Nachhaltigkeit fließt als Kriterium in diese Lieferantenbewertung ein. Die Gewichtung unterscheidet sich dabei abhängig vom gesamten Umfang des Kriteriensets: Bewertet werden neben den Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheitsstandards auch der Gesundheits- sowie der Umweltschutz.

Die sogenannte Sustainability-Quote zeigt darüber hinaus die subjektive Bewertung unserer Lieferanten durch unsere Mitarbeiter in Bezug auf die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards. Die von uns im Berichtszeitraum bewerteten Partner erreichten beim Nachhaltigkeitskriterium eine Quote von durchschnittlich 83,2 %. Dies entspricht in etwa dem Niveau des Vorjahres.

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

Faktenbasis Lieferantenbewertung, Compliance bei Lieferanten, Risikobewertung von Lieferanten

2020 GRI-Index

Allgemeine Standardangaben

Indikatoren	Kommentar	Verweis
Organisationsprofil		
102-1	Name der Organisation	5
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	5–6
102-3	Hauptsitz der Organisation	5
102-4	Betriebsstätten	5 GB 2020: 94–95
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	5
102-6	Belieferte Märkte	Faktenbasis: Internationale Ausrichtung (72)
102-7	Größe der Organisation	6 Faktenbasis: Ökonomische Kennzahlen (72) Faktenbasis: Mitarbeiterstruktur (84) GB 2020: 86–87
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstige Mitarbeitern	29 Faktenbasis: Mitarbeiterstruktur (84) Faktenbasis: Belegschaft nach Beschäftigungsart (85–86)
102-9	Lieferkette	57 Faktenbasis: Beschaffungsmärkte (97)
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	GB 2020: 26
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Als Familienunternehmen mit langfristiger Ausrichtung bekennt sich Voith zum Vorsorgeansatz. Dieser ist im Management und in den Konzernrichtlinien, beispielsweise in der Konzernrichtlinie „Health, Safety & Environment“ (HSE), verankert.
102-12	Externe Initiativen	12
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Faktenbasis: Mitgliedschaft in Verbänden (73)
Strategie		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	3
Ethik und Integrität		
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	9–13; 57–58
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	11 Faktenbasis: Eskalationswege (73)

Indikatoren	Kommentar	Verweis
Unternehmensführung		
102-18	Führungsstruktur	GB 2020: 8–15
Einbindung von Stakeholdern		
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	8
102-41	Tarifverträge	30 Faktenbasis: Details zur Wahrung von Arbeitnehmerrechten (87)
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	7–9
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	7–9
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	8–9; 41–42
Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	99 GB 2020: 94–95
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	8–9
102-47	Liste der wesentlichen Themen	9
102-48	Neudarstellung von Informationen	99
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	8/9
102-50	Berichtszeitraum	99
102-51	Datum des letzten Berichts	Der Nachhaltigkeitsbericht 2019 erschien am 07.08.2020.
102-52	Berichtszyklus	99
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	100
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	99
102-55	GRI-Inhaltsindex	61–70
102-56	Externe Prüfung	Der vorliegende Bericht wurde nicht extern geprüft.

Spezifische Standardangaben

Indikatoren		Kommentar	Verweis
Ökonomische Leistungsindikatoren			
Wirtschaftliche Leistung			
103/201	Managementansatz		5–6
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		Faktenbasis: Ökonomische Kennzahlen (72) Faktenbasis: Spenden und Sponsoring (74) Faktenbasis: Ausgaben für Mitarbeiter (87)
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne		GB 2020: 120
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	Es gab im Berichtszeitraum keine signifikanten Zuwendungen.	
Korruptionsbekämpfung			
103/205	Managementansatz		9–12; 57–60 Faktenbasis: Eskalationswege (73) http://voith.com/corp-de/coc-german.pdf
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		10–11 Faktenbasis: Compliance-Schulungen (73)
Wettbewerbswidriges Verhalten			
103/206	Managementansatz		9–12; 57–60 Faktenbasis: Eskalationswege (73) Faktenbasis: Verstöße gegen Compliance-Bestimmungen (73) Faktenbasis: Compliance bei Lieferanten (98) http://voith.com/corp-de/coc-german.pdf
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Aus Gründen der Vertraulichkeit werden Zahl und Art der Beschwerden nicht extern kommuniziert.	
Ökologische Leistungsindikatoren			
Materialien			
103/301	Managementansatz		16–18; 23–24
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen		23–24 Faktenbasis: Eingesetzte Materialien (80)
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe		23–24 Faktenbasis: Eingesetzte Materialien (80)

Indikatoren	Kommentar	Verweis
Energie		
103/302	Managementansatz	16–20; 42; 45–57
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	20–23 Faktenbasis: Methodik zur Erfassung des Energieverbrauchs und der THG-Emissionen (76) Faktenbasis: Energieverbrauch gesamt (77) Faktenbasis: Direkter Energieverbrauch (78) Faktenbasis: Produktionsbezogener Energieverbrauch: spezifisch Scope 1 und 2 (78) Faktenbasis: Strommix (78)
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Scope-3-Emissionen basierend auf dem Energieverbrauch außerhalb der Organisation weisen wir ausführlich in unserem frei zugänglichen CDP-Profil aus: https://www.cdp.net/en/data . Faktenbasis: Energieverbrauch Gesamt (77)
302-3	Energieintensität	19–21 Faktenbasis: Produktionsbezogener Energieverbrauch: spezifisch Scope 1 und 2 (78)
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	21–23 Faktenbasis: Maßnahmen zur Energieeinsparung und weitere Potenziale (76)
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Faktenbasis: Vertiefende Informationen zu den sozialen und ökologischen Auswirkungen von Voith Hydro (95) Faktenbasis: Weiterführende Informationen zu den sozialen und ökologischen Auswirkungen von Voith Turbo (97)
Wasser und Abwasser		
103/303	Managementansatz	16–20; 54; 75
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	25–26; 54
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	26
303-3	Wasserentnahme	19, 25 Faktenbasis: Wasserverbrauch (82) Faktenbasis: Maßnahmen für Frischwassereinsparungen und weitere Potenziale (82)
303-4	Wasserrückführung	26 Faktenbasis: Abwasser nach Einleitungsart und Qualität (83)

Indikatoren		Kommentar	Verweis
Emissionen			
103/305	Managementansatz		16–20; 22–23
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		23 Faktenbasis: THG-Emissionen: gesamt (79) Faktenbasis: THG-Emissionen: Scope 1 (79)
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		23 Faktenbasis: THG-Emissionen: gesamt (79)
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Unsere Scope-3-Emissionen weisen wir ausführlich in unserem frei zugänglichen CDP-Profil aus: https://www.cdp.net/en/data .	
305-4	Intensität der THG-Emissionen		Faktenbasis: THG-Emissionen: spezifisch Scope 1 und 2 (79)
305-5	Senkung der THG-Emissionen		23; 48 Faktenbasis: Maßnahmen zur Verringerung der THG-Emissionen sowie deren Entwicklung (80)
305-6	Emissionen Ozon abbauender Stoffe (ODS)		Faktenbasis: Luftschadstoffe (80)
305-7	Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen		Faktenbasis: Luftschadstoffe (80)
Abwasser und Abfall			
103/306	Managementansatz		16–20; 24–25
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode		24–25 Faktenbasis: Abfallvolumen (81) Faktenbasis: Maßnahmen zur Abfalleinsparung und weitere Potenziale (81) Faktenbasis: gefährliche Abfälle (81)
306-3	Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	Voith sind keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	
306-4	Transport von gefährlichem Abfall		25 Faktenbasis: Gefährliche Abfälle (81)
306-5	Von Abwassereinleitungen und/oder Oberflächenabfluss betroffene Gewässer		26 Abwasser nach Einleitungsart und Qualität (83)
Umwelt-Compliance			
103/307	Managementansatz		9–12; 16–18
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Voith sind keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	17 Faktenbasis: Verstöße gegen Compliance-Bestimmungen (73)

Indikatoren	Kommentar	Verweis
Umweltbewertung der Lieferanten		
103/308	Managementansatz	57–60
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	60 Faktenbasis: Lieferantenselbstauskunft (97) Faktenbasis: Lieferantenbewertungen (98)
Soziale Leistungsindikatoren		
Beschäftigung		
103/401	Managementansatz	28–29; 33
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	33 Faktenbasis: Mitarbeiterfluktuation (90) Faktenbasis: Neu eingestellte Mitarbeiter (91)
401-3	Elternzeit	Faktenbasis: Elternzeit (90)
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis		
103/402	Managementansatz	28–30
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	30
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
103/403	Managementansatz	35–39
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	35–36, 42
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	36, 38 Faktenbasis: Ansatz zur Vermeidung von bzw. dem Umgang mit negativen Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit (93)
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	37–39
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	36, 38 Faktenbasis: Arbeitnehmervertretung in Ausschüssen (93)
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	37 Faktenbasis: Schulungen zur Arbeitssicherheit (94)
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	38–39
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	37–38

Indikatoren		Kommentar	Verweis
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind		35 Faktenbasis: Zertifizierungen (75)
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		36–37 Faktenbasis: Arbeitsunfälle (93–94)
Aus- und Weiterbildung			
103/404	Managementansatz		28; 32–35
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten		34–35 Faktenbasis: Weiterbildung und Karriereentwicklung (92)
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		33–34
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten		Faktenbasis: Weiterbildung und Karriereentwicklung (92)
Diversität und Chancengleichheit			
103/405	Managementansatz		30–32
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		30–32 Faktenbasis: Vielfalt in Management und in der Belegschaft (88) GB 2020: 15 http://voith.com/corp-de/ueber-voith/unternehmen/corporate-board-of-management.html
Nichtdiskriminierung			
103/406	Managementansatz		9–11; 30–32; 58
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen			
103/407	Managementansatz		30; 57–60 Faktenbasis: Details zur Wahrung von Arbeitnehmerrechten (87) http://voith.com/de/coc-german.pdf
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	57–60 Faktenbasis: Details zur Wahrung von Arbeitnehmerrechten (87)

Indikatoren		Kommentar	Verweis
Kinderarbeit			
103/408	Managementansatz		9–12, 30, 57–60 http://voith.com/de/coc-german.pdf https://voith.com/corp-en/brochures_modern_slavery_de.pdf
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	57–60
Zwangs- oder Pflichtarbeit			
103/409	Managementansatz		9–12, 30, 57–60 http://voith.com/de/coc-german.pdf https://voith.com/corp-en/brochures_modern_slavery_de.pdf
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	57–60
Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte			
103/412	Managementansatz		9–12, 30, 59 http://voith.com/de/coc-german.pdf
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren		10–11; 59 Faktenbasis: Compliance-Schulungen (73)
412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	Die weltweite Achtung der Grundrechte der Menschen ist in unserem Verhaltenskodex (Code of Conduct) festgeschrieben. Alle Investitionsvereinbarungen unterliegen diesem Kodex.	
Soziale Bewertung der Lieferanten			
103/414	Managementansatz		57–60
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Voith berücksichtigt bei der Überprüfung von alten und neuen Lieferanten stets die Arbeitspraktiken. Eine separate Auswertung des Anteils von überprüften neuen Lieferanten liegt nicht vor.	60 Faktenbasis: Lieferantenselbstauskunft (97) Faktenbasis: Lieferantenbewertungen (98)
Politische Einflussnahme			
103/415	Managementansatz		13–14 Faktenbasis: Spenden und Sponsoring für Parteien und parteipolitische Organisationen (74)
415-1	Parteispenden		Faktenbasis: Spenden und Sponsoring für Parteien und parteipolitische Organisationen (74)

Indikatoren		Kommentar	Verweis
Kundengesundheit und -sicherheit			
103/416	Managementansatz		41–45
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit		43–44
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	
Schutz der Kundendaten			
103/418	Managementansatz		12
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	
Sozioökonomische Compliance			
103/419	Managementansatz		9–13
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	Faktenbasis: Verstöße gegen Compliance-Bestimmungen (73)

2020

Faktenbasis

n. w. = nicht wesentlich; n. v. = nicht verfügbar
k. A. = keine Angabe; n. e. = nicht erfasst

01 Strategie & Integrität

1.1 Unser Profil

Ökonomische Kennzahlen	Ökonomische Kennzahlen in Mio. €	GJ 2019/20	GJ 2018/19 ¹⁾	GJ 2017/18
	Umsatz	4.173	4.283	4.209
	Betriebliches Ergebnis vor Ergebnis aus Sondereinflüssen	139	208	153
	Ergebnis vor Steuern	73	138	157
	Geschäftsbereiche im Profil in Mio. €	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Umsatz			
	Voith Hydro	947	1.147	1.103
	Voith Paper	1.805	1.660	1.746
	Voith Turbo	1.337	1.398	1.302
	Voith Digital Ventures	65	62	40
	EBIT			
	Voith Hydro	10	50	61
	Voith Paper	104	111	102
	Voith Turbo	42	76	75
	Voith Digital Ventures	-6	-22	-35
Internationale Ausrichtung	Standorte nach regionaler Verteilung			
	Absatzmärkte in Mio. €	GJ 2019/20	GJ 2018/19 ¹⁾	GJ 2017/18
	Deutschland	727	715	563
	Europa	1.109	1.184	1.185
	Amerika	1.045	1.214	1.067
	Asien	1.168	1.032	1.253
	Sonstige	124	138	141
	Absatzmärkte in %			
	Deutschland	13	17	13
	Europa	33	28	28
	Amerika	21	28	26
	Asien	30	24	30
	Sonstige	3	3	3
	Wesentliche Absatzländer in Mio. €			
	Deutschland	727	715	563
	China	639	590	780

¹⁾ Angaben für das GJ 2018/19 wurden rückwirkend korrigiert.

1.2 Strategie und Organisation

Mitgliedschaft in Verbänden	<p>Voith bzw. die dazugehörigen Unternehmensgesellschaften vertreten ihre Interessen im Rahmen von 524 Mitgliedschaften und wenden für die entsprechenden Mitgliedsbeiträge rund 2,2 Mio. € auf.</p> <p>Voith-Verbandsaktivitäten nach wesentlichen Mitgliedsbeiträgen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbauer e. V. (VDMA) • Südwestmetall Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. (SWM) • FVA Forschungsvereinigung Antriebstechnik e. V. • Deutsches Institut für Normung e. V. (DIN) <ul style="list-style-type: none"> • Verband der Bahnindustrie in Deutschland e. V. (VDB) • Open Industry 4.0 Alliance • Förderkreis der Deutschen Industrie e. V. • International Hydropower Association (IHA) • Paper Machine Clothing Association • The Open Group
Mitarbeiterschulungen zum Thema Nachhaltigkeit	Mit dem Ziel, allen Mitarbeitern die Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit nochmals zu verdeutlichen, steht weltweit ein mehrsprachiger E-Learning-Kurs zur Verfügung. Dieser wurde im Berichtsjahr bereits von über 4.000 Mitarbeitern absolviert.

1.3 Werte und Compliance

Compliance-Schulungen	Schulungsumfang und Anzahl geschulte Mitarbeiter	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Führungskräfte der oberen vier Ebenen, Sales, Sourcing (1-tägig) ¹⁾	115	604	949
	Dezentrale Schulungen durch Compliance-Beauftragte (1,5 h)	257	600	1.095
	Unterweisungen durch Vorgesetzte (0,5 h)	805	956	1.659
	Compliance-Beauftragte (2-tägig)	8	18	17
	Schulungsumfang und Anzahl Schulungen			
	Führungskräfte der oberen vier Ebenen, Sales, Sourcing (1-tägig) ¹⁾	26	29	34
	Compliance-Beauftragte (2-tägig)	2	2	2
	Schulungsumfang in %			
	Geschulte Mitarbeiter in Bezug auf Compliance	100	100	100
	Geschulte Compliance-Beauftragte	100	100	100
Eskalationswege	<ul style="list-style-type: none"> • Compliance-Beauftragter • Konzernbereichs-Compliance-Beauftragter • Compliance Committee • Konzerngeschäftsführung • Aufsichtsrat 			
Verstöße gegen Compliance-Bestimmungen	Compliance-Helpdesk Anzahl	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Meldungen via Compliance-Helpdesk (keine Beschwerden bezüglich Lieferanten)	0	0	0
	davon gemeldete Verstöße gegen Umweltstandards	0	0	0
	davon gemeldete Verstöße gegen soziale Standards	0	0	0

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

Steuern	Gezahlte Steuern nach Regionen in Tsd. €	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Deutschland	7.959	–	–
	Übriges Europa	3.065	–	–
	Amerika	2.714	–	–
	Asien	347	–	–
	Sonstige	37.190	–	–
	Gesamt	51.302	57.000	67.000

1.4 Verantwortung für die Gesellschaft

Spenden und Sponsoring	Spenden und Sponsoring in Mio. €	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Voith-Konzern	2,04	2,27	1,64
	davon Spenden	0,62	1,23	0,71
	davon Sponsoring	1,42	1,04	0,93
	Fördermittel nach Projekten in %	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Bildung (Schule, Ausbildung und Wissenschaft)	21	49	28
	Soziales	13	8	12
	Sport	58	39	52
	Kultur	8	4	7
	Fördermittel nach Regionen in %	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	APAC	7,0	3,0	8,3
	EMEA	91,0	94,0	85,1
	Amerika	2,0	3,0	3,8
	Sonstige	0,0	0,0	2,8
Spenden und Sponsoring für Parteien und parteipolitische Organisationen	Zuwendungen an politische Akteure in Tsd. €	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Deutschland	0	0	0
	Übriges Europa	0	0	0
	Amerika	0	0	0
	Asien	0	0	0
	Sonstige	0	0	0
	Gesamt	0	0	0

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

02 Umwelt

2.1 Managementansatz Umwelt

2.1.1 Betrieblicher Umweltschutz

Zertifizierungen	Vorhandene Zertifizierungen an Voith-Standorten Anzahl	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	ISO 50001	9	9	9
	ISO 14001	71	64	55
	ISO 9001	76	69	63
	OHSAS 18001/ISO 45001	65	63	59
	Abdeckungsgrad bezogen auf Mitarbeiter in %			
	ISO 50001	19	19	21
	ISO 14001	79	81	77
	ISO 9001	78	74	81
	OHSAS 18001/ISO 45001	78	81	78
	Bis einschließlich 2017/18 beziehen sich die Zertifizierung ausschließlich auf Produktionsstandorte, seit 2018/19 beziehen wir alle Niederlassungen mit ein.			
Freigabeprozess von Werk-, Arbeits- und Gefahrstoffen	<p>Jeder Werk-, Arbeits- und Gefahrstoff durchläuft bei Voith vor seiner Einführung einen zentralen und lokalen Freigabeprozess.</p> <p>Im zentralen Freigabeprozess erfolgt ein systematischer und automatisierter Abgleich mit geltenden rechtlichen Vorschriften (beispielsweise ECHA-Kandidatenliste oder REACH-Anhänge). Im nachgelagerten lokalen Freigabeprozess werden arbeitsplatz- und standortspezifische Themen ergänzt (z.B. Wasserschutzgebiet, lokale behördliche Auflagen, Lagerort, Transport auf dem Gelände, Entsorgung). Der Einsatz zentral freigegebener Stoffe kann daher unter Umständen aus standortspezifischen Gründen lokal untersagt werden.</p>			

2.1.2 Ressourcenschonung

Umweltziele	Umweltziele in %	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Verringerung spezifischer Energieverbrauch gegenüber 2011/12	-28,1	-22,1	-18,4
	Verringerung spezifischer Frischwasserverbrauch gegenüber 2011/12	-35,1	-40,3	-34,4
	Verringerung spezifisches Abfallvolumen gegenüber 2011/12	-36,1	-19,5	-23,9
Methodik Hot-Spot-Analyse	<p>Eine Hot-Spot-Analyse zeigt die Verbräuche (Energie, Wasser, Material etc.) je Steuerungs- bzw. Betrachtungsebene (d.h. Region, Konzernbereich, Standort, Anlage, Prozess). Hot Spots mit hohem physikalischem Verbrauch und entsprechend hohen Kosten können so eindeutig lokalisiert werden.</p> <p>Auf dieser Basis werden Projektideen für Verbesserungen entwickelt, bewertet und in einem Stage-Gate-Prozess Schritt für Schritt bis zur Umsetzung weiterentwickelt. Entsprechend dem Green-Controlling-Zyklus werden ökonomisch-ökologische Bewertungskriterien zugrunde gelegt. Aufgrund variierender Verbräuche und wechselnder Rahmenbedingungen (Standortaktivitäten, wirtschaftliche Aktivität, Änderungen des Maschinen- und Anlagenparks usw.) erfolgt eine regelmäßige Überprüfung der Verteilung der Verbräuche.</p>			

2.2 Leistungen im Berichtszeitraum

2.2.1 Energieeffizienz und Treibhausgasemissionen

Methodik zur Erfassung des Energieverbrauchs und der THG-Emissionen

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

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

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

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

Der Unterschied zwischen den ortsbasierten und den marktbasierenden THG-Emissionen betrug im Berichtsjahr 13.950 t CO₂e. Dabei sind die ortsbasierten THG-Faktoren im Schnitt höher als die marktbasierenden.

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

Maßnahmen zur Energieeinsparung und weitere Potenziale

Reduzierung des Energieverbrauchs als direkte Folge von Erhaltungs- und Effizienzinitiativen in MWh

	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
Reduktion des Energieverbrauchs	6.500	17.405	22.964

Im Berichtszeitraum konnten unter anderem die folgenden Einsparungen erzielt werden:

- 2,0 GWh/a (1320 t CO₂e/a) durch Beleuchtungsprojekte insbesondere in Appleton, Kunshan, Heidenheim und West Monroe
- 1,7 GWh/a (390 t CO₂e/a) durch Effizienzprojekte zur Raumwärme in Heidenheim und Haaksbergen
- 1,0 GWh/a (620 t CO₂e/a) durch Effizienzgewinne bei Fertigung und Produktion insbesondere in Shanghai, Garching und Salzgitter
- 630 MWh/a (370 t CO₂e/a) durch Druckluftprojekte in Ipoh, Heidenheim, Austell und Mississauga
- 410 MWh/a (1.070 t CO₂e/a) durch erneuerbare Energieprojekte in Vadodara und Shanghai (per PPA) substituiert
- 250 MWh/a (170 t CO₂e/a) durch Verbesserung von Kühlung und Klimatisierung insbesondere in Shanghai, Neenah, Kunshan und Salzgitter

Reduzierung des Energieverbrauchs als direkte Folge von Erhaltungs- und Effizienzinitiativen in GWh

	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
Energieeinsparpotenzial seit GJ 2011/12	140,3	135,3	130,8
davon im GJ realisiert	6,5	17,4	23,0
bereits realisierte Einsparung seit GJ 2011/12	130,4	125,2	106,3

Erfasste Maßnahmen auf Standortebene werden durch die zuständigen Ecological Business Manager (EBM) auf Wirksamkeit geprüft. Das Maßnahmen-Controlling erfolgt zentralisiert über ein Maßnahmen-Tool.

Energieverbrauch gesamt	Erhöhung des Abdeckungsgrades unserer Datenerfassung in MWh	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Energieverbrauch (Scope 1 und 2): Abdeckung bisher	402.846	447.882	460.699
	Energieverbrauch (Scope 1 und 2): Delta zu nahezu 100 % Abdeckung	68.201	75.361	68.050
	Energieverbrauch (Scope 1 und 2) Abdeckung gesamt	471.047	523.243	528.749
	davon direkt	165.120	183.122	182.043
	davon indirekt	303.158	338.725	345.354
	Eigenerzeugte erneuerbare Energie	2.769	1.395	1.352
	Um ein noch tieferes Verständnis unserer Ressourcenverbräuche zu erreichen und unserem Klimaneutralitätsversprechen gerecht zu werden, haben wir die Bewertung unserer kleineren Standorte in das Berichtswesen integriert. Bei diesen handelt es sich in der Regel um Service- oder Vertriebsstandorte. Auf Basis einer stichprobenhaften Datenerhebung haben wir Pro-Kopf-Raten für die Ressourcenverbräuche an den kleineren dieser Standorte ermittelt. Die verhältnismäßig größeren dieser Standorte wurden in das Regelreporting integriert. Um die Bewertung der zeitlichen Entwicklung zu erleichtern, haben wir die Daten zu Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen der Vorjahre im restlichen Kapitel sowie in der Faktenbasis an diesen neuen Abdeckungsgrad angepasst.			
	Energieverbrauch in MWh	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Energieverbrauch gesamt			
	Energieverbrauch innerhalb der Organisation (Scope 1 und 2)¹⁾	471.047	523.243	528.749
	Direkter Energieverbrauch (Scope 1)¹⁾	165.120	183.122	182.043
	Erdgas	121.868	127.928	126.881
	Heizöl	3.779	6.654	7.873
	Diesel	20.281	26.642	28.931
	LPG	11.133	11.535	9.629
	Benzin	4.692	5.344	5.055
	Biomasse / biogene Energieträger / Wasserstoff	3.367	5.020	3.675
	Indirekter Energieverbrauch (Scope 2)¹⁾	303.158	338.725	345.354
	Strom	237.994	269.223	271.492
	aus erneuerbaren Quellen	104.441	119.788	105.193
	Fernwärme	58.542	62.337	66.385
	aus erneuerbaren Quellen	n/a	n/a	n/a
	Dampf	6.968	7.454	7.822
	aus erneuerbaren Quellen	n/a	n/a	n/a
	Verkaufte Energie	-345	-288	-346
	Eigenerzeugte erneuerbare Energie	2.769	1.395	1.352
	Energieverbrauch außerhalb der Organisation (Scope 3)			
	Scope-3-Emissionen basierend auf dem Energieverbrauch außerhalb der Organisation weisen wir ausführlich in unserem frei zugänglichen CDP-Profil aus: https://www.cdp.net/en/data .			

¹⁾ Produktionsbezogener Energieverbrauch der größten Fertigungsstandorte, ohne Logistik. Direkter Energieverbrauch der Produktion (GJ 2019/20 114.153 MWh; GJ 2018/19 123.408 MWh) + indirekter Energieverbrauch der Produktion (GJ 2019/20 264.154 MWh; GJ 2018/19 296.632 MWh).

Direkter Energieverbrauch: Scope 1	Direkter Energieverbrauch (Scope 1)	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Direkter Energieverbrauch an Standorten in MWh	140.283	153.261	152.200
	Direkter Energieverbrauch an Standorten in %			
	Erdgas	86	81	82
	Heizöl	2	4	5
	Diesel	3	5	6
	LPG	10	9	8
	Biomasse / biogene Energieträger / Wasserstoff	–	1	–
	Sonstiges	0	0	0
	Direkter Energieverbrauch der Voith-Fahrzeugflotte in MWh	24.837	29.862	29.843
	davon Firmenwagen ¹⁾	4.692	5.344	5.055
	davon Logistik	20.145	24.518	24.788
Produktionsbezogener Energieverbrauch:	Spezifischer produktionsbezogener Energieverbrauch (Scope 1 und 2) in MWh/Mio. € Umsatz	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
spezifisch Scope 1 und 2	Spezifischer Energieverbrauch	90,6	98,1	102,7
Strommix	Strommix in %	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Erneuerbare Ressourcen	44,3	44,7	38,8
	Nicht erneuerbare Ressourcen	55,7	55,3	61,2

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

THG-Emissionen gesamt	THG-Emissionen in t CO ₂ e	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
THG-Emissionen gesamt				
THG-Emissionen innerhalb der Organisation (Scope 1 und 2)				
Direkte THG-Emissionen (Scope 1)				
Erdgas		22.424	23.542	23.348
Heizöl		1.012	1.782	2.109
Diesel		5.460	7.168	7.758
LPG		2.389	2.475	2.066
Benzin		1.208	1.370	1.279
Biomasse / biogene Energieträger		4	20	4
Kältemittel		1.318	1.040	2.569
Weitere erneuerbare Energieträger und eigenerzeugte erneuerbare Energie		0	0	0
Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)				
Strom		87.812	101.295	115.067
Fernwärme		14.192	16.244	17.327
Dampf		4.627	4.264	4.379
Verkaufte Energie		-127	-106	-128
THG-Emissionen außerhalb der Organisation (Scope 3)				
Unsere Scope-3-Emissionen weisen wir ausführlich in unserem frei zugänglichen CDP-Profil aus: https://www.cdp.net/en/data .				
THG-Emissionen: Scope 1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Direkte THG-Emissionen der Standorte in t CO₂e	28.019	30.329	32.048
	THG-Emissionen der Standorte in %			
	Erdgas	83	78	77
	Heizöl	2	5	6
	Diesel	4	6	8
	LPG	11	10	8
	Sonstiges	0	0	0
	Direkte THG-Emissionen der Voith-Fahrzeugflotte in t CO₂e	5.795	7.060	7.085
	davon Firmenwagen ¹⁾	1.208	1.370	1.279
	davon Logistik	4.588	5.690	5.806
THG-Emissionen: spezifisch Scope 1 und 2	Spezifische THG-Emissionen (Gesamtemissionen Scope 1 und 2) in t CO ₂ e/Mio. € Umsatz	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Spezifische THG-Emissionen (Scope 1 und 2)	33,6	37,2	41,8

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

Maßnahmen zur Verringerung der THG-Emissionen sowie deren Entwicklung	Reduzierung der CO₂e-Emissionen als direkte Folge von Erhaltungs- und Effizienzinitiativen in t CO₂e	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
		Reduktion durch Effizienzsteigerungen und Treibstoffwechsel	3.300	6.003
	Reduktion der CO₂e-Emissionen in %			
	Reduktion CO ₂ e-Emissionen gegenüber Vorjahr	-11,8	-9,5	-1,4
	Reduktion direkter CO ₂ e-Emissionen	-9,6	-4,4	-1,3
	Reduktion indirekter CO ₂ e-Emissionen	-12,5	-10,9	-1,4
	Vergleiche Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs.			
Luftschadstoffe	Luftschadstoffe¹⁾ in t	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Fluorchlorkohlenwasserstoffe (FCKW) ²⁾	< 1	< 1	< 1
	Teilhalogenierte Fluorchlorkohlenwasserstoffe (H-FCKW) ²⁾	< 1	< 1	< 1
	Schwefelhexafluorid (SF ₆)	< 1	< 1	< 1
	Die Indikatoren für sonstige Luftschadstoffe werden über LCI-basierte Umrechnungsfaktoren aus den berichteten Energieverbräuchen sowie Logistik- und Dienstreisedaten errechnet. Grundsätzlich dominieren die sonstigen Luftschadstoffe aus den Energieverbräuchen. Zusätzlich erheben wir Emissionen von Kältemitteln.			
	Geschäftsreisen tragen mit 46 t (Vorjahr 85 t) zu den VOC-Emissionen bei. NM-VOC aus produktionsbezogenen VOC-Emissionen werden seit dem Geschäftsjahr 2018/19 aufgrund der geringen Relevanz für Voith nicht mehr erhoben. Diese bestehen bei Voith im Wesentlichen aus Lösemitteln, die wir im Rahmen von Beschichtungs- oder Reinigungsprozessen einsetzen. Wir sind bestrebt, das eingesetzte Volumen durch Effizienz- und Substitutionsmaßnahmen wie House-Destillation kontinuierlich zu reduzieren.			
	Mit der Schließung der Gießerei in São Paulo im Geschäftsjahr 2018/19 entfiel der größte Staubemittler. Weitere nennenswerte Einzelemittler von Schwermetallen und Staub gibt es nicht.			

2.2.2 Materialeffizienz und Abfall

Eingesetzte Materialien	Eingesetzte Materialien nach Gewicht in t	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
		Eingesetzte Materialien/Rohstoffe gesamt	187.341	197.962
	davon Rohmaterial	58.931	63.968	60.892
	davon Halbzeuge	103.275	107.327	133.020
	davon Verpackung	20.815	21.949	16.521
	davon Hilfs- und Betriebsstoffe	4.319	4.718	4.570
	Eingesetzte Materialien nach Gewicht in %			
	Erneuerbare Materialien	11	11	8
	Sekundärrohstoffe	31	42	38
	Voith setzt zur Berechnung des Anteils von Sekundärrohstoffen am Gesamtmaterialeinsatz länderspezifische Recyclingfaktoren an. Der geringere Anteil von Sekundärrohstoffen am Gesamtmaterialeinsatz im Vergleich zum Vorjahr erklärt sich durch regionale Änderungen im Materialeinkauf, wodurch sich die verwendeten Recyclingfaktoren geändert haben.			

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

²⁾ Ozon-abbaubare Stoffe in t FCKW11e.

Abfallvolumen	Verwertete und beseitigte Abfälle nach Methode in t	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Verwerteter Abfall gesamt	21.217	23.216	23.167
	Wiederverwendung	237	200	227
	Recycling	18.247	18.575	18.125
	Kompostierung	237	200	207
	Rückgewinnung	2.062	3.878	4.212
	Sonstige Verwertung	434	363	396
	Beseitigter Abfall gesamt	6.927	13.479	10.905
	Verbrennung	2.904	3.098	3.339
	Deponierung auf externem Gelände	4.023	10.381	7.566
	Deponierung auf Betriebsgelände	–	–	–
	Sonstige Beseitigung	–	–	–
	Abfall gesamt	28.504	36.766	34.136
	Die Standorte tragen neben der Abfallart die Art der Beseitigung in unsere Datenbank ein. Mögliche Abweichungen sind auf Rundungen zurückzuführen.			
Maßnahmen zur Abfalleinsparung und weitere Potenziale	Reduktion spezifische Abfallmenge in %	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Reduktion der spezifischen Abfallmenge	–20,6	5,9	11,2
	Spezifisches Abfallgewicht in t/Mio. € Umsatz			
	Spezifisches Abfallgewicht	6,8	8,6	8,1
	Die einzelnen Standorte arbeiten kontinuierlich an spezifischen Lösungen für lokale Herausforderungen im Abfallbereich. Im Berichtszeitraum konnten unter anderem folgende Einsparungen erzielt werden:			
	<ul style="list-style-type: none"> • 126 t/a an Abfällen durch Kühlschmiermittelemulsion mittels Prozessverbesserungen an Standorten in Kunshan, Weißenborn und Manchester • 16 t/a an Öleballagen durch Verwendung von Leih-Intermediate-Bulk-Container am Standort Shanghai 			
	Materialeffizienzpotenzial in t	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Effizienzpotenzial seit GJ 2011/12	8.886	9.188	9.021
	davon im GJ realisiert	47	266	4.174
	bereits realisierte Einsparung seit GJ 2011/12	8.855	8.808	8.596
Gefährliche Abfälle	Gefährlicher und ungefährlicher Abfall in t	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Gefährlicher Abfall gesamt	4.144	7.047	6.084
	davon transportiert	4.144	7.047	6.111
	davon importiert	–	–	–
	davon exportiert	–	–	–
	davon zwischen Voith-Standorten transportiert	–	–	–
	Ungefährlicher Abfall gesamt	24.360	29.720	28.053
	Abfall gesamt	28.504	36.766	34.136

2.2.3 Wasser

Wasserverbrauch	Wasserverbrauch nach Quellen in m ³	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Wasserverbrauch gesamt	1.015.335	956.219	1.033.788
	davon Regenwasser	1.121	599	875
	davon von anderen Unternehmen bezogenes Abwasser	–	–	–
	davon Frischwasser (< 1.000 mg/l vollständig gelöste Feststoffe)	1.014.214	955.620	1.032.913
	davon Oberflächenwasser	81.991	67.128	64.544
	davon Grundwasser	538.804	493.133	470.508
	davon öffentliche bzw. private Wasserwerke	393.419	395.360	497.861
	davon andere Quellen (> 1.000 mg/l vollständig gelöste Feststoffe)	–	–	–
	Kategorien werden zentral über eine Datenabfrage an den Standorten erhoben.			
	Wasserverbrauch nach Regionen in %	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Deutschland	55	46	43
	Übriges Europa	11	12	10
	Amerika	12	18	16
	Asien	21	23	30
	Sonstige	< 1	1	1
	Gesamtvolumen und Anteil des wiederverwendeten Wassers in m³	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Wiederverwendetes Wasser	31,0	25,5	44,5
	Gesamtvolumen und Anteil des wiederverwendeten Wassers in % der Gesamtwasserentnahme			
	Wiederverwendetes Wasser	< 1	< 1	< 1
	Kategorien werden zentral über eine Datenabfrage an den Standorten erhoben.			
Maßnahmen für Frischwassereinsparungen und weitere Potenziale	Spezifischer Frischwasserverbrauch in m³/Tsd. € Umsatz	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Spezifischer Frischwasserverbrauch	0,24	0,22	0,25
	Die Schließung der Gießerei in São Paulo führte zu einer Reduktion des Frischwasserverbrauchs um ca. 10.000 m ³ im Berichtsjahr 2019/20. Darüber hinaus konnten im Berichtsjahr keine weiteren Einsparungen in einer nennenswerten Größenordnung erzielt werden.			
	Frishwassereffizienzpotenzial in 1.000 m³	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Effizienzpotenzial in Planung seit GJ 2011/12	818	806	815
	davon im GJ zusätzlich erschlossen	< 1	10	< 1
	davon bereits realisierte Einsparung seit GJ 2011/12	799	799	789

Abwasser nach Einleitungsart und Qualität	Abwasser nach Einleitungsart	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Abwasser gesamt in m ³	855.260	821.902	844.126
	Abwasser in %			
	davon eingeleitet in die öffentliche Kanalisation	49,2	51,5	62,0
	davon eingeleitet in die Oberflächengewässer	50,5	48,0	25,0
	davon eingeleitet in das Grundwasser	0,4	0,5	13,0
	davon zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen	< 1	< 1	< 1
	Behandeltes Abwasser gesamt in m ³	45.230	115.955	160.957
	Behandeltes Abwasser gesamt in %			
	davon eingeleitet in die öffentliche Kanalisation	42,4	54,9	68,0
	davon eingeleitet in die Oberflächengewässer	56,0	43,7	31,0
	davon eingeleitet in das Grundwasser	1,6	1,4	1,0
	davon zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen	–	–	–
	Unbehandeltes Abwasser gesamt in m ³	810.030	705.947	676.699
	Unbehandeltes Abwasser gesamt in %			
	davon eingeleitet in die öffentliche Kanalisation	49,6	50,9	61,0
	davon eingeleitet in die Oberflächengewässer	50,1	48,8	23,0
	davon eingeleitet in das Grundwasser	0,3	0,3	16,0
	davon zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen	< 1	< 1	< 1
	Qualität Abwasser¹⁾ in t	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Biologischer Sauerstoffbedarf (BSB5)	7,7	9,4	8,2
	Chemischer Sauerstoffbedarf (CSB)	25,2	31,9	28,7
	Gesamtschwebstoffgehalt	6,3	9,6	8,1
	Schwermetalle	< 1	< 1	< 1
	Stickstoff	1,0	1,3	1,0
	Phosphor	< 1	< 1	< 1
Die Überwachungsprozesse zur Messung und Kontrolle der Abwasserqualität an den Standorten richten sich nach den jeweiligen lokalen rechtlichen Anforderungen. Über hse+ wird das Vorhandensein von Überwachungsprozessen erfasst. Aktuell sind 29 % der Gesamtabwassermenge von Überwachungsprozessen abgedeckt.				

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

03 Mitarbeiter

3.1 Managementansatz Mitarbeiter

3.2 Voith als Arbeitgeber

Mitarbeiterstruktur	Konsolidierungsrahmen für Mitarbeiterzahlen ¹⁾ Anzahl	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Mitarbeiter konzernweit in FTE (ohne Auszubildende)	20.634	19.410	19.535
	Mitarbeiter konzernweit in Köpfen	21.049	19.841	19.027
	davon in Datenauswertung einbezogene Mitarbeiter	21.049	19.841	19.027
	Mitarbeiter nach Altersgruppe, Geschlecht und Herkunft²⁾ Anzahl in Köpfen	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Voith-Konzern	21.049	19.841	19.027
	Mitarbeiter nach Altersgruppe, Geschlecht und Herkunft²⁾ Anzahl nach Geschlecht			
	davon Frauen	3.819	3.638	3.477
	davon Männer	17.230	16.203	15.550
	Mitarbeiter nach Altersgruppe, Geschlecht und Herkunft²⁾ Anzahl nach Altersgruppen			
	davon < 30 Jahren	2.636	2.546	2.435
	davon 30–50 Jahre	11.654	10.967	10.450
	davon > 50 Jahre	6.759	6.328	6.142
	Mitarbeiter nach Altersgruppe, Geschlecht und Herkunft²⁾ Anzahl nach Herkunft			
	davon deutsche	7.586	7.708	7.539
	davon nicht deutsche	13.012	12.133	11.488
	Mitarbeiter nach Altersgruppe, Geschlecht und Herkunft²⁾ Anzahl nach Regionen			
	davon Deutschland	8.037	8.133	7.950
	davon übriges Europa	4.446	2.922	2.858
	davon Amerika	3.747	3.952	4.133
	davon Asien	3.412	3.395	3.380
	davon Sonstige	1.407	1.439	706

¹⁾ In Abweichung zum Geschäftsbericht werden Mitarbeiterzahlen im Nachhaltigkeitsbericht anstatt in FTE (Vollzeitäquivalenten) in Kopfbzahlen dargestellt. Berichtet wird im GJ 2017/18 über die konsolidierten Firmen analog zum Geschäftsbericht, allerdings sind in den Personalstammdaten die Beteiligungen Flow Link und Ray Sono erst ab GJ 2018/19 auf Mitarbeitererebene verfügbar. Die neue Beteiligung SINTAKSA kurz vor Geschäftsjahresende 2019/2020 ist abweichend zum Geschäftsbericht auf Mitarbeitererebene erst ab dem GJ 2020/21 verfügbar.

²⁾ Aufgrund von Teilzeitarbeit ist die regionale Verteilung in Köpfen abweichend zum Geschäftsbericht angegeben, in dem die Werte in FTE (Vollzeitäquivalenten) berichtet werden.

Mitarbeiterstruktur	Mitarbeiter nach Altersgruppe, Geschlecht und Herkunft ¹⁾ Anzahl nach wesentlichsten Ländern	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Deutschland	8.037	8.133	7.950
	China	2.495	2.513	2.549
	USA	2.003	1.979	1.906
	Indien	1.405	1.439	706
	Brasilien	1.103	1.358	1.590
	Österreich	1.388	953	933
	Hauptsächlich durch Zukäufe und Beteiligungen stieg die Mitarbeiterzahl in Europa (+52,2 %) und in Asien (+0,5 %). Dagegen verringerte sich der Personalstand aufgrund schwieriger Marktbedingungen in Deutschland um 1,2 % und in Amerika um 5,2 %.			
	Die Zusammensetzung der Kernbelegschaft ist nach dem Prinzip der „kaufmännischen Vorsicht“ ausgerichtet. Auftragsspitzen werden mit einer „flexiblen Belegschaft“ aus Zeitarbeit abgedeckt, um in teilweise volatilen Märkten schnell und bedarfsgerecht reagieren zu können. Den Einsatz von Mitarbeitern extern beauftragter Firmen regelt dabei eine Konzernrichtlinie.			
Mitarbeiter nach Beschäftigungsart	Mitarbeiter in Vollzeit- und Teilzeitarbeit nach Altersgruppe und Geschlecht Anzahl	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Vollzeit	19.845	18.727	18.007
	davon Frauen	2.999	2.870	2.766
	davon Männer	16.846	15.857	15.241
	davon < 30 Jahren	2.533	2.449	2.325
	davon 30–50 Jahre	11.073	10.406	9.953
	davon > 50 Jahre	6.239	5.872	5.729
	Teilzeit	1.204	1.114	1.020
	davon Frauen	820	768	711
	davon Männer	384	346	309
	davon < 30 Jahren	103	97	110
	davon 30–50 Jahre	581	561	497
	davon > 50 Jahre	520	456	413

¹⁾ Aufgrund von Teilzeitarbeit ist die regionale Verteilung in Köpfen abweichend zum Geschäftsbericht angegeben, in dem die Werte in FTE (Vollzeitäquivalenten) berichtet werden.

Mitarbeiter nach
Beschäftigungsart**Mitarbeiter mit befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen nach Geschlecht**

Anzahl	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
Unbefristeter Arbeitsvertrag	19.014	17.896	17.032
davon Frauen	3.384	3.196	3.033
davon Männer	15.630	14.700	13.999
Befristeter Arbeitsvertrag	2.035	1.945	1.995
davon Frauen	435	442	444
davon Männer	1.600	1.503	1.551
Leiharbeiter	934	1.050	1.239
davon Frauen	182	227	250
davon Männer	752	823	989
Gesamtbelegschaft nach Angestellten und weisungsgebundenes Personal nach Geschlecht			
Anzahl	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
Angestellte/Mitarbeiter	21.049	19.841	19.027
davon Frauen	3.819	3.638	3.477
davon Männer	17.230	16.203	15.550
Weisungsgebundenes Personal	934	1.050	1.239
davon Frauen	182	227	250
davon Männer	752	823	989

Im Berichtsjahr waren 934 Mitarbeiter (Vorjahr 1.050) über Zeitarbeitsfirmen bei Voith beschäftigt, dies sind 11,1 % weniger als im Jahr zuvor. Leiharbeit ist ein marktübliches Instrument, um kurzfristigen „Auftragsspitzen“ flexibel begegnen zu können. Die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse erhöhte sich im Berichtsjahr um 4,6 % auf 2.035 (Vorjahr 1.945).

Maßnahmen zur sozialverträglichen Umstrukturierung und Beschäftigungssicherung

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

Beispiele für eine sozialverträgliche Umstrukturierung und Standortsicherung:

Deutschland

- Im Berichtsjahr musste **aufgrund** der **COVID-19-Pandemie** auf das Instrument der **Kurzarbeit an allen deutschen Standorten (außer in Sonthofen)** zurückgegriffen werden. Dabei wurde der in Bezug auf Kurzarbeit sehr arbeitnehmerfreundliche für Baden-Württemberg geltende Tarifvertrag zur Kurzarbeit auf alle Voith-Standorte in Deutschland angewendet, wodurch die finanziellen Einbußen für Mitarbeiter minimiert werden konnten. Trotz der schwierigen Situation im Rahmen der COVID-19-Pandemie konnten betriebsbedingte Kündigungen in Deutschland vermieden werden.
- Am **Standort Heidenheim** wurde im Jahr 2020 erneut eine mehrjährige Vereinbarung zur Standortsicherung geschlossen, die die zuvor geltende Vereinbarung aus dem Jahr 2015 ersetzt. Zentrale Punkte der Vereinbarung sind Personalanpassungen ohne betriebsbedingte Kündigungen, Investitionen in beschäftigungswirksame Zukunftsthemen zur Erhaltung des Standorts sowie die Rückführung auf die tarifliche Arbeitszeit von 35 Wochenstunden.
- An den **Standorten Crailsheim und Garching** bestehen ebenfalls seit vielen Jahren Vereinbarungen zur Standortsicherung zwischen den Betriebsparteien. Durch den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen führen wir erforderliche Personalreduktionen im Sinne der Tradition eines Familienunternehmens sozialverträglich durch.
- Am **Standort Kiel** laufen derzeit die Verhandlungen zum Beitritt in den Tarif der Metall- und Elektroindustrie. Die Vereinbarung sieht einen zweijährigen Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen vor.

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

An unseren **Standorten in den USA und Kanada** wurde in Reaktion auf die COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 ein Sonderurlaubsprogramm für die Mitarbeiter eingeführt. Mitarbeiter, die aufgrund von Quarantäne oder Krankheit nicht arbeiten können, erhalten einmalig für maximal zwei Wochen weiterhin 50 % ihres Gehalts. Die restlichen 50 % der Zeit können durch bezahlte oder unbezahlte Urlaubstage aufgestockt werden.

Ausgaben für Mitarbeiter	Ausgaben für Mitarbeiter in Mio. €	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Ausgaben für Löhne und Gehälter	1.237	1.220	1.194
	Ausgaben für Sozialabgaben, Altersversorgung und Unterstützung	264,3	259,5	253,1
	Ausgaben für Weiterbildung und Karriereentwicklung	2,8	2,9	3,6
Details zur Wahrung von Arbeitnehmerrechten	Kollektivvereinbarungen Anteil	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Anteil Mitarbeiter, die durch Kollektivvereinbarungen erfasst sind	67	72	81
	davon in Deutschland	96	97	100
	davon übriges Europa	70	74	87
	davon Amerika	54	80	81
	davon Asien	26	24	32
	davon Sonstige	31	18	57

Vielfalt in Management und in der Belegschaft	Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen in %	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen	3,7	3,6	3,4
	Vielfalt im Senior Management Circle Anzahl	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Senior Management Circle¹⁾	80	73	74
	Frauenanteil in %	6,3	8,2	6,8
	Verteilung von Frauen und Männern auf Managementebenen Anzahl	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Konzern-Geschäftsführung, Executive Team, Senior Management Circle¹⁾	86	80	80
	Frauenanteil in %	5,8	7,5	6,3
	Konzern-Geschäftsführung, Executive Team, Senior Management Circle¹⁾ Anzahl	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Regionale Direktoren/Präsidenten, Geschäftsführung von Operating Units, Leiter von Produktgruppen, Manager in Konzerngeschäftsfunktionen²⁾	347	367	379
	Frauenanteil in %	8,9	6,8	8,2
	Regionale Direktoren/Präsidenten, Geschäftsführung von Operating Units, Leiter von Produktgruppen, Manager in Konzerngeschäftsfunktionen²⁾ Anzahl	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Mittleres und unteres Management³⁾	652	669	688
	Frauenanteil in %	11,5	12,4	11,8
	Mittleres und unteres Management³⁾ Anzahl	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Gesamt (d. h. über alle Managementebenen)	1.079	1.116	1.147
	Frauenanteil in %	10,3	10,2	10,2

¹⁾ Managementlevel 1 + 2.

²⁾ Managementlevel 3 + 4.

³⁾ Managementlevel 5.

Flexible Arbeitszeitmodelle	Verfügbarkeit von flexiblen Arbeitszeitmodellen ¹⁾ Anzahl	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Voith-Konzern	14.504	12.056	7.950
	davon Frauen	2.624	2.246	1.510
	davon Männer	11.880	9.810	6.440
	davon < 30 Jahren	1.806	1.422	1.027
	davon 30–50 Jahre	7.270	5.850	3.910
	davon > 50 Jahre	5.428	4.784	3.013
Die Angaben beziehen sich auf alle Regionen, international gibt es bei den Angestellten in den meisten Regionen flexible Arbeitszeitmodelle. Die Flexibilität erstreckt sich auf Zeit und/oder Ort.				
Beispiele für flexible Arbeitszeitmodelle:				
In Deutschland ist die Freistellung aus Bildungsgründen sowohl gesetzlich als auch tariflich geregelt. Vor diesem Hintergrund wurde vor einigen Jahren mit dem Betriebsrat zusätzlich eine Vereinbarung zur Einführung einer geförderten Bildungsteilzeit in Heidenheim getroffen. Damit wird es Mitarbeitern ermöglicht, in einer aktiven Phase unter Reduzierung des Entgelts zu arbeiten, um in einer anschließenden „passiven“ Phase Zeit für eine berufliche Weiterqualifizierung zu haben, in der das Entgelt weitergezahlt wird.				
Alle Mitarbeiter an unseren Standorten in den USA und in Kanada haben – soweit die jeweilige Tätigkeit dies zulässt – flexible Möglichkeiten zur Arbeitsgestaltung. Wo erforderlich, kann die Arbeitszeit flexibel an die jeweiligen Bedürfnisse angepasst werden. Dies ist beispielsweise wichtig für berufstätige Eltern. In Reaktion auf die neuen Herausforderungen der COVID-19-Pandemie wurde auch eine neue Remote-Arbeitsrichtlinie verfasst, die Managern mit Personalverantwortung auch zukünftig mehr Flexibilität bietet, um gemeinsam mit den Mitarbeitern bedarfsgerechte Lösungen zur Arbeitsgestaltung zu vereinbaren. In den USA gewährt Voith zudem seit 2018 Mitarbeitern bei Geburt eines Kindes zwei Wochen zusätzlichen bezahlten Urlaub.				
Für alle Standorte der Region Südamerika wurde in Reaktion auf die COVID-19-Pandemie die Policy für mobiles Arbeiten soweit wie möglich ausgeweitet, sodass nun etwa 70 % aller Mitarbeiter die Möglichkeit haben, mobil zu arbeiten. Auszubildende und Praktikanten erhalten während der Pandemie weiterhin die volle Entlohnung.				
In der Region APAC kommen ebenfalls Arbeitsrichtlinien zu mobilem Arbeiten zur Anwendung, um damit auf Business-Anforderungen oder Sondersituationen wie die COVID-19-Pandemie reagieren zu können. Sie sichern Nachhaltigkeit in der Arbeitsleistung zur Erfüllung von Kundenbedürfnissen und bieten gleichermaßen die notwendige Flexibilität für Mitarbeiter zur Erhöhung von Produktivität und Zufriedenheit.				
	Rate flexibler Arbeitszeitmodelle in %	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Voith-Konzern	68,9	60,8	41,8
	davon Frauen	68,7	61,7	43,4
	davon Männer	68,9	60,5	41,4
	davon < 30 Jahren	68,5	55,9	42,2
	davon 30–50 Jahre	62,4	53,3	37,4
	davon > 50 Jahre	80,3	75,6	49,1

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

Elternzeit	Elternzeit Anzahl	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Beschäftigte mit Anspruch auf Elternzeit			
	Voith-Konzern	20.351	18.413	18.867
	davon Frauen	3.746	3.505	3.452
	davon Männer	16.605	14.908	15.415
	In Anspruch genommene Elternzeit gesamt			
	Voith-Konzern	514	509	461
	davon Frauen	180	181	186
	davon Männer	334	328	275
Mitarbeiterfluktuation	Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen haben, nach Altersgruppe, Geschlecht und Region (Personalfuktuation) Anzahl	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Voith-Konzern	2.213	1.884	1.983
	davon Frauen	335	373	341
	davon Männer	1.878	1.511	1.642
	davon < 30 Jahren	392	399	433
	davon 30–50 Jahre	1.002	881	981
	davon > 50 Jahre	819	604	569
	davon in Deutschland	470	366	359
	davon übriges Europa	262	318	268
	davon Amerika	1.171	855	979
	davon Asien	259	298	309
	davon Sonstige	51	47	68
	Rate der Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen haben, nach Altersgruppe, Geschlecht und Region (Rate der Personalfuktuation) in %	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Voith-Konzern	11,5	9,9	10,3
	davon Frauen	9,5	10,7	9,8
	davon Männer	11,9	9,8	10,4
	davon < 30 Jahren	17,0	16,8	17,4
	davon 30–50 Jahre	9,5	8,5	9,3
	davon > 50 Jahre	12,8	9,7	9,3
	davon in Deutschland	5,9	4,6	4,6
	davon übriges Europa	7,8	11,1	9,3
	davon Amerika	30,9	21,2	21,8
	davon Asien	7,6	8,8	9,3
	davon Sonstige	6,7	6,5	9,7

Neu eingestellte Mitarbeiter	Neu eingestellte Mitarbeiter nach Altersgruppe, Geschlecht und Region Anzahl	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Voith-Konzern	1.344	1.839	2.151
	davon Frauen	232	381	408
	davon Männer	1.112	1.458	1.743
	davon < 30 Jahren	564	751	918
	davon 30–50 Jahre	602	857	970
	davon > 50 Jahre	178	231	263
	davon in Deutschland	293	430	675
	davon übriges Europa	281	286	264
	davon Amerika	496	713	704
	davon Asien	220	310	409
	davon Sonstige	54	100	99
	Rate neu eingestellter Mitarbeiter nach Altersgruppe, Geschlecht und Region in %	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Voith-Konzern	6,4	9,3	11,3
	davon Frauen	6,1	10,5	11,7
	davon Männer	6,5	9,0	11,2
	davon < 30 Jahren	21,4	29,5	37,7
	davon 30–50 Jahre	5,2	7,8	9,3
	davon > 50 Jahre	2,6	3,7	4,3
	davon in Deutschland	3,6	5,3	8,5
	davon übriges Europa	6,3	9,8	9,2
	davon Amerika	13,2	18,0	17,0
	davon Asien	6,4	9,1	12,1
	davon Sonstige	3,8	6,9	14,0

3.2.1 Talente gewinnen und fördern

Weiterbildung und Karriereentwicklung	Weiterbildungsstunden Anzahl	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
Voith-Konzern		128.764	243.304	266.959
davon Frauen		23.919	50.872	52.261
davon Männer		104.845	192.432	214.697
davon < 30 Jahren		19.712	43.014	36.769
davon 30–50 Jahre		82.179	153.326	164.251
davon > 50 Jahre		26.873	46.964	65.939
Konzern-Geschäftsführung, Executive Team, Senior Management Circle, regionale Direktoren/Präsidenten, Geschäftsführung von Operation Units, Leiter von Produktgruppen, Manager in Konzerngeschäftsfunktionen		656	11.130	14.467
Mittleres und unteres Management		11.806	17.751	19.893
Alle weiteren Mitarbeiter		116.302	214.423	232.599
	Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter Anzahl			
Voith-Konzern		6,1	12,3	14,0
davon Frauen		6,3	14,0	15,0
davon Männer		6,1	11,9	13,8
davon < 30 Jahren		7,5	16,9	15,1
davon 30–50 Jahre		7,1	14,0	15,7
davon > 50 Jahre		4,0	7,4	10,7
Konzern-Geschäftsführung, Executive Team, Senior Management Circle, regionale Direktoren/Präsidenten, Geschäftsführung von Operation Units, Leiter von Produktgruppen, Manager in Konzerngeschäftsfunktionen		7,6	24,9	31,5
Mittleres und unteres Management		11,8	26,5	28,9
Alle weiteren Mitarbeiter		6,2	12,1	12,9
	Anzahl weitergebildeter Mitarbeiter			
Voith-Konzern		14.782	15.930	16.594
	Anteil der Mitarbeiter, deren Leistung und Karriereentwicklung in Gesprächen beurteilt wurden in %	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
Voith-Konzern		90,1	92,1	91,4
davon Frauen		89,2	90,4	88,8
davon Männer		90,3	92,6	92,0
Konzern-Geschäftsführung, Executive Team, Senior Management Circle, regionale Direktoren/Präsidenten, Geschäftsführung von Operation Units, Leiter von Produktgruppen, Manager in Konzerngeschäftsfunktionen		76,0	87,6	86,3
Mittleres und unteres Management		92,3	94,9	93,9
Alle weiteren Mitarbeiter		90,0	92,2	91,4

Berufsausbildung	Berufsausbildung Anzahl	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule	756	838	801
	davon in Deutschland	530	534	519
	davon am Standort Heidenheim	334	326	302

3.2.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

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

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

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

Arbeitnehmervertretung in Ausschüssen	Gesamtzahl der Mitarbeiter¹⁾, die in Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüssen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz vertreten wurden in %	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Voith-Konzern	80	80	80

Arbeitsunfälle	Arbeitsunfälle – Mitarbeiter Anzahl	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Arbeitsunfälle gesamt	68	54	52
	davon mit tödlichem Ausgang	0	0	2
	davon schwere Unfälle	4	3	5
	Es wurden alle meldepflichtigen Unfälle erfasst.			
	Frequency Rates – Mitarbeiter²⁾			
	Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden	1,8	1,5	1,5
	davon mit tödlichem Ausgang	0	0	0,06
	davon schwere Unfälle	0,11	0,08	0,14

¹⁾ Auf Basis des Headcounts.

²⁾ Anzahl der Arbeitsunfälle bzw. arbeitsbedingten Krankheiten mit Ausfallzeit (ein Tag und mehr) pro 1 Mio. Arbeitsstunden in %.

Arbeitsunfälle	Arbeitsunfälle - Arbeitnehmer die für Voith arbeiten, aber keine Mitarbeiter sind	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Anzahl			
	Arbeitsunfälle	58	49	48
	Voith erfasst seit Oktober 2017 zentral „Third-Party“-Arbeitsunfälle. Jeder Vorfall wird in einem Vollfallsbericht dokumentiert und nachverfolgt. Im Berichtswesen wird aktuell nicht nach Unfallschwere oder Ausfallzeiten unterschieden. Aufgrund der unterschiedlichen Erfassungsmethoden sind diese Werte nicht mit den Angaben zu den eigenen Mitarbeitern vergleichbar.			
	Severity Rate (Unfallschwere)¹⁾			
	Voith-Konzern	454,8	364,4	342,2
	Deutschland	343,3	343,6	303,4
	Übriges Europa	34,9	121,9	535,5
	Amerika	760,3	323,5	286,3
	Asien	609,5	554,4	364,7
	Sonstige	270,6	397,1	0,0
Schulungen zur Arbeitssicherheit	Schulungen zu Arbeitssicherheit in %	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Operative Führungskräfte	60	ca. 100	ca. 100
	Führungskräfte Verwaltung	20	80	80
	Geschulte Dienstleister	n. e.	n. e.	n. e.

¹⁾ Ausfallstunden durch Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden.

04 Produkte und Lieferkette

4.1 Produktverantwortung

F&E-Ausgaben	Forschung und Entwicklung in Mio. €	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	F&E-Aufwendungen	189	213	222
	Forschung und Entwicklung in %			
	F&E-Quote	4,5	5,0	5,3
Qualitätsziele	<ul style="list-style-type: none"> • Erfüllung von gesetzlichen, regulatorischen, behördlichen und Kundenanforderungen • Gewährleistung der Qualität von Produkten und Dienstleistungen • Reduzierung von Qualitäts- und Risikokosten, insbesondere der Fehlerkosten • Reduzierung der technischen Risikopotenziale und deren Eintrittswahrscheinlichkeit • Steigerung der Effizienz und Effektivität durch einheitliche und klare Strukturen • Sicherstellung der Weiterentwicklung und Qualifizierung von Mitarbeitern • Ausrichtung aller Maßnahmen auf die Steigerung von Effizienz und Effektivität • Voith-weite Berichterstattung und Datenanalyse mit dem Ziel, Qualitäts-, Umwelt-, Gesundheits-, Arbeitssicherheits- und regulatorische Risikokosten zu reduzieren sowie Frühwarnsignale im Sinne des Risikomanagements zu erkennen 			

4.1.3 Produktauswirkungen nach Konzernbereichen

Weiterführende Informationen zu den sozialen und ökologischen Auswirkungen von Voith Hydro	Technologie	Nachhaltigkeitsauswirkungen	Anwendungsbereich (Produktgruppe)
	Cavitation Erosion Detection: Ermöglicht Aussagen über Intensität des Materialabtrags bzw. der Schädigung betroffener Bauteile in Abhängigkeit vom Betriebszustand sowie das Erstellen zustandsbasierter Analyseberichte und die Ableitung von Handlungsempfehlungen.	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserte Reparaturfähigkeit • Verbesserte Auf- und Nachrüstbarkeit • Verbesserte Langlebigkeitstechnologie 	Condition-Monitoring System/ HyService-Anwendungsbereich
	StreamDiver: Ermöglicht Installation von neuen Wasserkraftwerken unter strengen Umweltauflagen an bestehenden Stauwehren, Schleusen und Bewässerungsdämmen. Dadurch Nutzbarmachung von energetischem Potenzial, das mit konventionellen Kraftwerkskonzepten nicht erschlossen werden könnte.	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserte Energieeffizienz 	Small Hydro
	Neuer Turbinenregler: Besonders kompakte Bauform reduziert den Platz-, Wartungs- und Energiebedarf. Im Vergleich zu Hochdruck-Hydraulik-Power-Units und Niederdruckreglern eine um 60 bzw. 90 % reduzierte Ölmenge.	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserte Reparaturfähigkeit • Verbesserte Energieeffizienz • Verbesserte Umweltverträglichkeit 	Automation Large Hydro Small Hydro

Weiterführende Informationen zu den sozialen und ökologischen Auswirkungen von Voith Hydro

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

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

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

Auch die bereits im Berichtsjahr 2018/19 eingeleiteten Lärmreduktionsmaßnahmen im hydraulischen Labor wurden in diesem Berichtsjahr fortgesetzt. Darüber hinaus werden weiterhin projektspezifische Leistungsindikatoren definiert, um die Schallemissionen effizient steuern zu können. Auch die intelligente Voith-Technologie OnCare.Acoustic kommt dabei zum Einsatz. So lassen sich Schwankungen bei den Geräuschemissionen der Turbinen aufdecken und entsprechende Maßnahmen einleiten.

Auswahl: Technologien für verbesserte soziale und ökologische Auswirkungen Voith Paper

Technologie	Nachhaltigkeitsauswirkungen	Anwendungsbereich (Produktgruppe)
Einführung der Curved Bar Refiner Plate , deren neues Design den Verschleiß der Lochplatten im Pulper deutlich reduziert. Die Standzeit hat sich mehr als verdreifacht.	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserte Reparaturfähigkeit • Verbesserte Auf- und Nachrüstbarkeit • Verbesserte Langlebigkeitstechnologie 	Produkte & Services
Nach aufwendigen strömungstechnischen Untersuchungen an unseren Pilotanlagen und durch Nutzung des 3D-Drucks in der Fertigung konnten wesentliche Funktionskomponenten unseres EdgeExpert 2.0 völlig neu konstruiert werden und so dessen Anwendungsfenster deutlich erweitern, um bei noch mehr Kunden Fasern und Energie zu sparen.	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserte Ressourcen- bzw. Materialeffizienz 	Produkte & Services
Green Pulping Technology: Dieses völlig neue Auflösekonzept für Altpapier befindet sich derzeit in der Entwicklung und wurde bereits im Rahmen einer Pilotinstallation im Teilstrom erfolgreich getestet und optimiert. Daraufhin wurde die Konstruktion, Automatisierung und Fertigung des Prototypen für den Dauerbetrieb im Vollstrom begonnen. Die Inbetriebnahme beim Kunden erfolgt 2022. Die Green Pulping Technology wird eine deutlich energieeffizientere Auflösung von Altpapier ermöglichen.	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserte Energieeffizienz • Verbesserte Klimabilanz 	Projekte
ProLube / FilmLube: Der Frischwasserverbrauch an Schmier-spritzrohren wird stark reduziert, das Feuchtequersprofil der Nassfilze signifikant gleichmäßiger gestaltet. So erhöht sich die Nutzungsdauer von Pressfilzen um bis zu 30 %.	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserte Reparaturfähigkeit • Verbesserte Langlebigkeit 	Walzen und Bespannungen
Smart-Loop-Technologie für die Wasserreinigung: Kooperationsprojekt mit dem Voith-Tochterunternehmen meri Environmental Solutions; ermöglicht eine verbesserte Abwasserreinigung in den Papierfabriken. Dadurch Reduktion des Frischwasserverbrauchs um etwa 4 m ³ /t Papier. Dies entspricht bei einer jährlichen Produktionsleistung der Anlage von 750.000 t Papier einer eingesparten Frischwassermenge von rund 3 Mio. m ³ Wasser pro Jahr.	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserte Umweltverträglichkeit • Verbesserte Ressourcen- bzw. Materialeffizienz 	Projekte

Weiterführende Informationen zu den sozialen und ökologischen Auswirkungen von Voith Turbo	Technologie	Nachhaltigkeitsauswirkungen	Anwendungsbereich (Produktgruppe)
	<p>Bahnspezifische Dieselmotoren: In der Entwicklungsphase befindliches Kooperationsprojekt mit der Liebherr-Gruppe. Ermöglicht Erfüllung modernster Abgasnormen, 23 % gesteigerte Leistung bei gleichbleibendem Bauraum sowie Reduktion des Kraftstoffverbrauchs um 8 % im Wettbewerbsvergleich.</p> <p>Ansatz für den Umgang mit Schall- und Lärmmissionen bei Voith Turbo</p> <p>Voith Turbo arbeitet kontinuierlich daran, die Lärmmissionen seiner Produkte zu reduzieren. Hierzu verfolgt Voith Turbo das Ziel, die Spezifikation für die Interoperabilität (TSI) des Teilsystems „Fahrzeuge-Lärm“ („TSI Noise“) nach EU-Verordnung 1304 / 2014 sowie DIN EN ISO 3095 („Akustik-Bahnanwendungen: Messung der Geräuschemission von spurgebundenen Fahrzeugen“) stets einzuhalten. Auch weitere Lärmemissionsstandards wie die Norm ISO/TR 11688-1/2 werden erfüllt. Beispiele hierfür sind das Lüfterrad Silent Vent oder die bionische Verzahnung von Radsatzgetrieben im Bereich der Antriebstechnik. Die bionische Verzahnung wurde entwickelt, um ein Minimum an Materialaufwand und Geräuschentwicklung bei Zahnantrieben sicherzustellen, und für Schienenfahrzeuge bereits in Serie gebracht und eingesetzt. Sie ermöglicht je nach Anwendung eine Reduktion der Lärmmissionen um bis zu 10 dBA. Ein neuer Schienengetriebeprüfstand erlaubt es Voith Turbo, detaillierte Lärmmessungen vorzunehmen und damit die Optimierung der Schallemissionen von Schienengetrieben voranzutreiben. Darüber hinaus wurde ein Ansatz zur Lärmreduktion von Schienengetrieben entwickelt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserte Energieeffizienz • Verbesserte Klimabilanz • Verringerter Schadstoffausstoß 	VT Mobility

4.2 Verantwortung in der Lieferkette

Beschaffungsmärkte	Regionale Verteilung in %	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Europa	57	56	56
	Amerika	18	22	27
	Asien	24	21	16
	Sonstige	1	1	1
Schulungsumfang	Schulungen von Mitarbeitern des Einkaufs weltweit Anzahl	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Mitarbeiter im Einkauf	ca. 500	ca. 500	ca. 500
	Geschulte Mitarbeiter im Einkauf	nahezu alle	nahezu alle	nahezu alle
	Schulungsstunden Mitarbeiter im Einkauf (gesamt)	6.152	9.397	10.832
Lieferantenselbstauskunft	Lieferanten, die eine Selbstauskunft ausgefüllt haben Anzahl	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18¹⁾
	Compliance-and-Sustainability-Check aus der initialen Selbstauskunft	3.532	3.659	3.584
	Initiale Selbstauskunft	k. A.	k. A.	k. A.
	Lieferanten, die eine Selbstauskunft ausgefüllt haben in %			
	Anteil Rechnungsvolumen von Lieferanten mit gültigem Compliance-and-Sustainability-Check aus der initialen Selbstauskunft	63,7	66,0	68,0
	Lieferantenselbstauskunftsquote (Anteil Rechnungsvolumen von Lieferanten mit gültiger initialer Selbstauskunft)	k. A.	k. A.	k. A.

¹⁾ Stand der Datenerhebung November 2018.

Lieferantenbewertung	Bewertungen bei bestehenden Lieferanten Anzahl	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18¹⁾
	Bewertungen (Einzelvorgänge)	1.128	1.200	1.115
	Lieferanten, die bewertet wurden	963	1.000	916
	Lieferanten, die auditiert wurden	k. A.	k. A.	k. A.
	Bewertungen bei bestehenden Lieferanten in %			
	Sustainability-Quote	83,2	82,8	87,4
	Lieferantenbewertungsquote (Anteil Rechnungsvolumen bewerteter Lieferanten)	26,7	29,0	49,0
	Bewertungen bei bestehenden Lieferanten Rechnungsvolumen in Mio. €			
	Rechnungsvolumen mit Lieferanten, für die eine aktuelle, freigegebene Lieferantenbewertung vorlag	479	–	928
Compliance bei Lieferanten	Compliance bei Lieferanten Anzahl	GJ 2019/20	GJ 2018/19	GJ 2017/18
	Gesperrte Lieferanten	–	13	13
	Nur Sperren aufgrund von Verstößen gegen Compliance- und/oder Nachhaltigkeitsrichtlinien, ohne Sperren aufgrund von Insolvenz oder technischen Qualitätsmängeln.			
Risikobewertung von Lieferanten	<p>Beispielhaft für die Risikobewertung von Lieferanten sind die implementierten Prozesse in den Konzernbereichen Voith Hydro und Voith Turbo.</p> <p>So hat Voith Turbo einen mehrstufigen Prozess zur Risikobewertung von Lieferanten implementiert. Der Prozess umfasst neben grundsätzlichen Risikokategorien wie Bonität, Qualität und Liefertreue, Wettbewerbsfähigkeit und Kundenstruktur zusätzlich weiterführende Risiken wie die geografische Lage, das geografische sowie politische Risiko oder die Unterbrechung von Versorgungssystemen.</p> <p>Für die Supplier-Assessments und Supplier-Audits wendet Voith Turbo den Auditstandard VDA 6.3 Prozessaudit an. Dieser enthält unter anderem Fragen zum Thema Arbeits- und Umweltschutz: So wird überprüft, ob der Lieferant ein System für den Arbeits- und Umweltschutz implementiert hat und ob es eine Systematik zur Umsetzung der Material-Compliance-Vorgaben (EG 1907/2006 REACH bzw. bei Elektroniklieferanten Richtlinie 2011/65/EU ROHS) gibt.</p> <p>Lieferanten werden bei Voith Hydro über den gesamten Lebenszyklus intensiv hinsichtlich Compliance und Qualität überprüft. Vor Aufnahme in die Lieferantendatenbank werden Lieferanten einer Prüfung bezüglich Integrität (unter anderem Compliance- und HSE-Kriterien), finanzieller Stabilität, implementierter Qualitätssysteme sowie Erfahrungen und Referenzen in der Zusammenarbeit unterzogen. Bei Lieferanten wichtiger Kraftwerkskomponenten und Services kommen ergänzend Vor-Ort-Audits zum Einsatz. Die Audits werden gemeinsam von der Qualitätssicherung und der im Einkauf angesiedelten Funktion Supplier Development & Support durchgeführt. Für die Gewährleistung höchster Qualitätssicherung hat das Qualitätsmanagement im Freigabeprozess über ein Vetorecht immer die letzte Entscheidung.</p>			

¹⁾ Stand der Datenerhebung November 2018.

Zum Bericht

Der Voith-Nachhaltigkeitsbericht erscheint seit 2011 jährlich. Der vorliegende Bericht beschreibt die Fortschritte im Geschäftsjahr 2019/20, d. h. vom 1. Oktober 2019 bis zum 30. September 2020.

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

Alle Angaben im vorliegenden Bericht gelten, soweit nicht anders angegeben, für die Konzernbereiche Voith Hydro, Voith Paper, Voith Turbo und Voith Digital Ventures weltweit. Die einbezogenen Gesellschaften können dem Geschäftsbericht entnommen werden. Der Konsolidierungsgrad beträgt mindestens 80 % nach Umsatz und Mitarbeitern und schließt alle wesentlichen Standorte des Konzerns ein. Während Mitarbeiterkennzahlen in diesem Bericht in Köpfen (Headcount) angegeben werden, werden sie im Geschäftsbericht mehrheitlich in Vollzeitäquivalenten (FTE) berichtet, wodurch es zu Abweichungen bei den Angaben kommen kann.

Die Datensammlung, die die Basis für die im Bericht enthaltenen Kennzahlen darstellt, erfolgte überwiegend mittels bereichsspezifischer Software. Zahlenangaben wurden kaufmännisch gerundet, weswegen es zu Abweichungen zwischen den Summen der Einzelbeträge in den Tabellen und den angegebenen Gesamtgrößen kommen kann. Ein Dreijahrestrend ist in Einzelfällen noch nicht darstellbar, dies wird aber für die Zukunft angestrebt. In Einzelfällen wurden Kennzahlen aufgrund einer veränderten Datenlage oder Berechnungsmethodik rückwirkend korrigiert. Dies ist an den entsprechenden Stellen vermerkt. Alle auf die Zukunft gerichteten Aussagen in diesem Bericht beruhen auf den zum Redaktionsschluss gültigen Annahmen. Aufgrund von unbekanntem Risiken, Ungewissheiten und anderen Faktoren können die tatsächlichen

Ergebnisse, Entwicklungen oder die Leistung des Unternehmens von den Prognosen, Einschätzungen und Ankündigungen abweichen (siehe Geschäftsbericht).

Bedingt durch die Corona-Pandemie wurde eine Vielzahl von Präventionsmaßnahmen zum Schutz der Gesundheit eingeführt. Durch die vermehrte Nutzung der Möglichkeit des mobilen Arbeitens haben sich Kennzahlen, die insbesondere mit der Präsenz der Mitarbeiter in Zusammenhang stehen, verändert, darunter z. B. die Anzahl an Präsenzschtulungstagen.

Um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten, verzichtet Voith in diesem Bericht auf geschlechtsspezifische Mehrfachnennungen. Dies stellt keine Wertung dar. Alle Nennungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

Weitere Informationen finden Sie auf www.voith.de und im Geschäftsbericht. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht erscheint voraussichtlich im Frühjahr 2022.

 **Geschäftsbericht 2020**

Impressum und Kontakt

Projektleitung und Ansprechpartner für inhaltliche Fragen

Corporate Sustainability

Markus Schönberger

E-Mail: markus.schoenberger@voith.com

Katharina Benz

E-Mail: ka.benz@voith.com

Weiterführende Informationen

Dieser Bericht liegt auch in englischer Sprache vor.

Die deutsche und die englische Fassung finden Sie im Internet unter:

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

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

Zusätzlich zum Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht Voith am Geschäftsjahresende einen umfassenden Geschäftsbericht. Ihn finden Sie im Internet unter:

www.voith.de

Beratung

Schlange, Zamostny & Co. GmbH

E-Mail: kontakt@schlange-co.com

Text

Carlsberg & Richter GmbH & Co. KG

E-Mail: info@cr-agentur.com

Design

Bernd Dirschka Digitale Datenverarbeitung

E-Mail: bernd.dirschka@gmx.de

Englische Übersetzung

World2World, Jim Blake

E-Mail: hamburg@world2world.de