

2024

**Nachhaltig-
keitsbericht**

Nachhaltigkeitsbericht 2024

Vorwort	4
01 Unternehmensführung	8
01.1 Unternehmen und Corporate Management	10
01.2 Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation	16
01.3 Geschäftsethik und Compliance	21
01.4 Management der Lieferkette	26
02 Soziales	34
02.1 Die Mitarbeitenden	36
02.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	38
02.3 Mitarbeitende gewinnen	41
02.4 Entwicklungsprogramme	42
02.5 Förderung von Frauen und Mädchen	43
02.6 Diversity und Inclusion	44
03 Umwelt	46
03.1 Umweltschutz bei Voith	48
03.2 Klimawandel	50
03.3 Wasser	54
03.4 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	54
Anhang	
GRI-Index	56
Zum Bericht	60
Impressum und Kontakt	63



Sehr geehrte Damen und Herren,

wir blicken auf ein herausforderndes Geschäftsjahr zurück, das von vielen wirtschaftlichen und politischen Unsicherheiten geprägt war. Gerade in diesem schwierigen Umfeld haben wir unser Geschäftsmodell der industriellen Nachhaltigkeit konsequent weiterverfolgt und wichtige Fortschritte im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie realisiert.

So zeigte sich Voith operativ wie finanziell in robuster Verfassung. Der Auftragszugang ist leicht gestiegen, beim Cashflow konnte sogar eine deutliche Steigerung erzielt werden. Der Konzernumsatz entwickelte sich erwartungsgemäß leicht rückläufig, wobei die gesteckten Umsatzziele in allen drei Konzernbereichen erreicht wurden.

Meilensteine auf dem Weg zur Nachhaltigkeit

Wir sind davon überzeugt, dass ein klarer Fokus auf Nachhaltigkeit der richtige Weg ist, um unser profitables Wachstum langfristig zu sichern. Deshalb haben wir

im vergangenen Jahr zentrale Schritte unternommen, um Nachhaltigkeit in unserer Organisation weiter zu verankern. Dies gilt insbesondere für unsere Aktivitäten zum Klimaschutz: Um unseren Beitrag zur Minderung der Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) zu stärken, haben wir uns Anfang 2024 der Science Based Targets initiative (SBTi) angeschlossen. Damit verpflichten wir uns, wissenschaftsbasierte Klimaziele zu definieren und umzusetzen. GETP – kurz für „Global Energy Transformation Program“ – steht seit dem Berichtsjahr 2023/24 für die Umsetzung konkreter Schritte zur Reduktion von Emissionen bei Voith. Ein wesentlicher Ansatz in diesem Programm sind Energieeffizienzmaßnahmen – hier sehen wir noch viel Potenzial.

Ebenfalls im Jahr 2024 sind wir dem Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) beigetreten, der weltweit größten Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Mit diesem Schritt bekennen wir uns zu dessen zehn universellen Prinzipien – darunter die Achtung von Menschenrechten, faire Arbeitsbedingungen, Vielfalt und Antikorruption.

Unser Engagement wurde im vergangenen Geschäftsjahr erneut von externer Seite gewürdigt – das ist für uns ein wichtiger Gradmesser für unsere Leistung im Bereich Nachhaltigkeit. Beim EcoVadis-Rating konnten wir den „Silber“-Status bestätigen und im ISS-ESG-Rating erhielten wir wieder den „Prime“-Status und wurden mit „B-“ bewertet.

Wichtige Meilensteine zur Etablierung des nachhaltigen Wirtschaftens in unserer Organisation waren außerdem die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und der Beschluss unserer Grundsatzerklärung „Unternehmerisches Handeln im Sinne der Nachhaltigkeit: Erklärung der Konzerngeschäftsführung der Voith Group“. Sie definieren unsere Ziele in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung und leiten uns im unternehmerischen Alltag. Zudem haben wir unseren ersten Bericht im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) veröffentlicht.

2024 haben wir unseren Code of Conduct (CoC) aktualisiert und erstmals einen solchen für unsere Zulieferer (Supplier Code of Conduct, kurz SCoC) veröffentlicht.

2023 wurde – ebenfalls zum ersten Mal – unser neues, globales Schulungsformat für die Voith-Compliance-Beauftragten durchgeführt. Mit dieser Schulung stellen wir sicher, dass unsere Compliance-Beauftragten bestmöglich unterstützt werden, um die hohen Standards im Bereich Compliance weltweit zu gewährleisten.

Nachhaltige Lösungen für unsere Kunden

Wir sehen im Thema Nachhaltigkeit nicht nur eine Pflicht, sondern auch die enorme Chance, mit unseren Produkten und Services die Zukunft in unseren Märkten nachhaltig zu gestalten. Unsere Konzernbereiche arbeiten intensiv daran, diesem Anspruch mit ressourcenschonenden und effizienten Lösungen für ihre Kunden zu genügen. So wurde Voith Turbo vom Bundesministerium für Bildung und Forschung beauftragt, das Forschungsschiff Meteor IV mit zwei leistungsstarken, elektrischen Schneider-Propellern von Voith auszurüsten. Dieses Spezialschiff soll ab 2026 einen wichtigen Beitrag zur nationalen und internationalen Meeresforschung leisten. Im Fokus stehen dabei Umwelt- und Klimafragen.

Im August hat ein italienisches Stahlunternehmen Voith Hydro mit der Lieferung und Installation von drei StreamDiver-Einheiten für die Erzeugung von grünem Wasserstoff beauftragt. Dieses Projekt unterstützt eine EU-geförderte Initiative des Kunden für eine nachhaltige Stahlproduktion.

Gemeinsam mit Essity entwickelt Voith Paper ein bahnbrechendes Verfahren: Es ermöglicht einen emissionsarmen und ressourcenschonenden Papierherstellungsprozess, bei dem zusätzlich der Frischwasserverbrauch um bis zu 95% und der Energieverbrauch um bis zu 40% reduziert werden kann. Seit Mai 2024 wird das Projekt vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz mit mehr als 14 Mio. Euro gefördert.

Gleiche Chancen für alle

Nachhaltigkeit bedeutet für uns ebenso, Verantwortung für die Gesellschaft zu übernehmen. Deshalb sind wir stolz darauf, dass wir seit 2020 zu den „Diversity Leaders“ in Europa zählen und zum dritten Mal in Folge in den entsprechenden

Special Report der Financial Times aufgenommen wurden. Damit gelten wir erneut als Arbeitgeber mit einer besonderen Führungsrolle im Bereich Diversity und Inclusion (D&I). Verschiedene Projekte haben auch im Berichtsjahr zu diesem Erfolg beigetragen – unter anderem das Mentoring-Programm unseres Frauennetzwerks Woman&Voith, das im Jahr 2023/24 zum fünften Mal durchgeführt wurde, oder die Teilnahme am globalen D&I-Monat, in dem sich die Mitarbeitenden über das Thema Diversity in über 50 Workshops informieren und austauschen konnten.

Nachhaltigkeitsbericht neu konzipiert

Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist auch ein Spiegel des Wandels von der Berichterstattung nach den Regeln der Global Reporting Initiative hin zur Berichterstattung nach den Vorgaben der europäischen Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Entsprechend ist der Bericht neu konzipiert und stellt einen Zwischenschritt von einem Standard zum kommenden dar.

Der Weg in Richtung nachhaltige Wirtschaft und Gesellschaft ist anspruchsvoll und verlangt unser aller Engagement. Lassen Sie uns gemeinsam eine nachhaltigere Zukunft gestalten!

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre unseres Nachhaltigkeitsberichts.

Ihr



Andreas Endters
CEO Voith Group & CEO Voith Paper

01 Unternehmensführung

Ziele für Unternehmensführung:

- Erhöhung der Abdeckung des Einkaufsvolumens durch ESG*-bewertete Zulieferer auf **80%** bis Ende des Geschäftsjahres 2026/27.
- Erhöhung des Anteils der Hochrisikolieferanten, die bis Ende des Geschäftsjahres 2026/27 einen Sustainability- und Compliance-Fragebogen abgeschlossen haben, auf **90%**.

Anteil des Einkaufsvolumens abgedeckt durch ESG-bewertete Zulieferer
in %



Anteil der Hochrisikolieferanten mit abgeschlossenen Sustainability- und Compliance-Fragebogen in %



01 Unternehmensführung

01.1 Unternehmen und Corporate Management

Die Voith Group ist ein international tätiger Technologiekonzern und ein Familienunternehmen, das sich durch ein breites Portfolio aus Anlagen, Produkten, Serviceleistungen und digitalen Anwendungen auszeichnet. Das Unternehmen ist in den Märkten Energie, Papier, Rohstoffe und Transport aktiv. Voith strebt langfristigen unternehmerischen Erfolg an und folgt einer Unternehmensstrategie, die auf nachhaltiges und profitables Wachstum ausgerichtet ist. Die Gesellschafterinnen und Gesellschafter, der Aufsichtsrat und die Konzerngeschäftsführung stehen gemeinsam für eine ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ein. Orientierung bieten dabei klar definierte Werte und Leitlinien, unter denen Nachhaltigkeit eine zentrale Rolle spielt:

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

Unser Ziel ist es, nachhaltige Technologien zu entwickeln, die die Lebensgrundlage künftiger Generationen schützen und verbessern. Gleichzeitig stellen wir dadurch die langfristige Zukunft von Voith sicher. Mit einem profitablen Wachstum stärken wir die Stabilität und finanzielle Unabhängigkeit des Unternehmens und verbinden unseren geschäftlichen Erfolg mit der Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, unseren Mitarbeitenden und der Umwelt.

Der Konzern im Überblick

Weltweit ist Voith mit Standorten in über 60 Ländern vertreten und unterhält ein umfassendes Netzwerk aus Produktions-, Service- und Vertriebsseinheiten auf allen Kontinenten.

Die Voith GmbH & Co. KGaA mit Sitz in Heidenheim an der Brenz ist die operative Führungsgesellschaft und das Mutterunternehmen des Konzerns. In ihr sind auch zentrale Funktionen gebündelt. Für die strategische Steuerung und die operative Führung des Voith-Konzerns ist die Geschäftsführung der Voith Management GmbH verantwortlich. Die Voith Management GmbH, die sich ebenso wie die Voith GmbH & Co. KGaA zu 100% in Familienbesitz befindetet, führt als persönlich haftende Gesellschafterin die Geschäfte der Voith GmbH & Co. KGaA. Die Geschäftsführung der Voith Management GmbH wird vom Gesellschafterausschuss der Voith Management GmbH bestellt. Aufsichtsgremium der Voith GmbH & Co. KGaA ist der Aufsichtsrat.

Das operative Geschäft von Voith ist in drei Konzernbereiche gegliedert:

Der **Konzernbereich Hydro** ist ein führender Komplettanbieter und zuverlässiger Partner für die Ausrüstung von Wasserkraftwerken. Voith Hydro entwickelt maßgeschneiderte, langfristige Lösungen und Serviceleistungen für große und kleine Wasserkraftwerke auf der ganzen Welt. Das Produkt- und Serviceportfolio umfasst den gesamten Lebenszyklus und alle wesentlichen Komponenten für Groß- und Kleinwasserkraftwerke, von Generatoren, Turbinen, Pumpen und Automatisierungssystemen bis hin zu Ersatzteilen, Wartungs- und Schulungsservices sowie digitalen Lösungen für die intelligente Stromerzeugung aus Wasserkraft.

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

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

Organisationsstruktur

Konzernbereiche der Voith Group



H₂-Speicher und Wasserstoff-Joint-Venture

Seit mehreren Jahren intensiviert Voith seine Aktivitäten im Bereich Wasserstoff. Dabei fokussiert sich das Unternehmen auf die Entwicklung von Wasserstoffspeichersystemen für Schwerlastfahrzeuge – eine Schlüsseltechnologie für eine nachhaltige Energiewende im Verkehrssektor. Um seine Position in diesem wachsenden Markt zu stärken, hat Voith im Geschäftsjahr 2023/24 mit der Voith HySTech GmbH eine eigene Einheit gegründet.

Zum Ausbau der Position im chinesischen Markt unterzeichnete Voith eine strategische Kooperationsvereinbarung mit der chinesischen Weifu High Technology Group. Die Kooperation beinhaltet den Betrieb zweier Gemeinschaftsunternehmen und die Zusammenarbeit in Forschung, Entwicklung, Produktion und Anwendung der Wasserstoffspeichersysteme.

Der Aufsichtsrat

Das höchste Kontrollorgan der Voith Group ist der Aufsichtsrat mit dem Prüfungsausschuss und dem Nominierungsausschuss. Weitere Ausschüsse wurden nicht eingerichtet.

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

Voith orientiert sich an der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Dieser definiert ein Aufsichtsratsmitglied dann als unabhängig, „wenn es in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder deren Vorstand steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann“ (DCGK, in der Fassung vom 28. April 2022, Empfehlung C.7). Entsprechend den Vorgaben des DCGK bleiben dabei die Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen unberücksichtigt, weil sie zumindest zum Teil als abhängig Beschäftigte dem Direktionsrecht der Geschäftsführung unterliegen und nach deutschem Recht explizit als Interessenvertretung der Arbeitnehmenden in den Aufsichtsrat gewählt sind.

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

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

Dem Gesellschafterausschuss der Voith Management GmbH muss gemäß dem Gesellschaftsvertrag immer ein sogenanntes außenstehendes Mitglied vorsitzen; der oder die Vorsitzende des Gesellschafterausschusses sitzt in der Regel auch dem Aufsichtsrat vor. Ein außenstehendes Mitglied im

vorgenannten Sinne ist eine Person, die weder unmittelbar noch mittelbar Gesellschafter der Gesellschaft, gesetzlicher Vertreter oder Ehegatte von unmittelbaren oder mittelbaren Gesellschaftern der Gesellschaft oder gesetzlicher Vertreter von Unternehmen, die mit unmittelbaren oder mittelbaren Gesellschaftern der Gesellschaft im Sinne von § 15 Aktiengesetz (AktG) verbunden ist. Außenstehende Mitglieder sollen zudem Persönlichkeiten sein, die sich nach ihrer Stellung und ihren Fähigkeiten für dieses Amt besonders eignen, vorzugsweise solche, die sich in der Führung von Unternehmen bewährt haben. Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats findet sich auf der Website von Voith.

Nachhaltigkeit als zentraler Anspruch

Als Familienunternehmen sehen wir uns einem ökologischen, fairen und langfristig erfolgreichen Wirtschaften in besonderer Weise verpflichtet und wollen einen nachweisbaren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens, der Gesellschaft und der Umwelt leisten.

Industrielle Nachhaltigkeit ist unser Geschäftsmodell. Damit wirken wir entscheidend bei der Umsetzung einer emissionsarmen und umweltfreundlichen Industriegesellschaft mit und sichern gleichzeitig unser Wachstum. Unser strategischer Fokus auf nachhaltigen Technologien ist die Basis für die Weiterentwicklung unseres Produktportfolios im bestehenden Kerngeschäft wie auch für Investitionen in neue Geschäftsfelder und Märkte.

Mit unseren Werten und den daraus abgeleiteten Leitlinien stellen wir sicher, dass Voith weltweit nach denselben Geschäftsprinzipien agiert und dieselbe Unternehmenskultur weiterentwickelt. Den Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern sowie das Miteinander im Unternehmen definiert der Voith-Verhaltenskodex (Code of Conduct, CoC).

Bei der Definition und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie folgen wir uneingeschränkt den unternehmerischen Pflichten im Rahmen geltender Gesetze und internationaler Standards. Darüber hinaus orientieren wir uns an den Prinzipien des UNGC und den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen.

Nachhaltigkeit wird bei Voith vor allem als Querschnittsaufgabe verantwortet, die von der Konzerngeschäftsführung, den Zentralfunktionen und den Konzernbereichen im unternehmerischen Alltag umgesetzt wird. Auch sind alle Mitarbeitenden in sämtlichen Regionen und Fachabteilungen aufgefordert, im Sinne der nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens und im Einklang mit den Werten von Voith zu handeln. Die gleichen Ansprüche stellen wir auch an unsere Lieferanten in den Bereichen Umwelt sowie Arbeits- und Menschenrechte.

Unsere Haltung zum Thema Nachhaltigkeit haben wir im Berichtsjahr in einer neuen Grundsatzklärung der Konzerngeschäftsführung mit dem Titel „Unternehmerisches Handeln im Sinne der Nachhaltigkeit“ formuliert. Die Konzerngeschäftsführung von Voith hat sich verpflichtet, Nachhaltigkeit zur Basis aller strategischen Entscheidungen zu machen und die eigenen Nachhaltigkeitsaktivitäten weltweit



Grundsatzerklärung
Nachhaltigkeit

konsequent voranzutreiben. Gesellschafterinnen und Gesellschafter sowie Aufsichtsrat und Konzerngeschäftsführung bekennen sich gemeinsam zu einer ökonomisch wie auch ökologisch und sozial nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

Mitgliedschaften in Verbänden

Wir betrachten unsere Unternehmensaktivitäten stets im Zusammenhang mit gesellschaftlichen Entwicklungen. Durch unsere Teilnahme an öffentlichen Debatten und die Einbringung unserer Expertise unterstützen wir die politische Entscheidungsfindung. Wir sind überzeugt, dass wir mit unserem Fachwissen einen wertvollen Beitrag leisten können, um die vielfältigen gegenwärtigen und zukünftigen gesellschaftlichen Herausforderungen zu bewältigen. Voith erfüllt diese Aufgaben durch Mitgliedschaften in Verbänden und anderen Organisationen. Zusätzlich pflegen wir den direkten Dialog mit Multiplikatoren.

Voith vertritt seine Interessen in 573 (Vorjahr: 587) verschiedenen Verbänden, Initiativen und anderen Interessengemeinschaften. Die Kosten für die Mitgliedsbeiträge summieren sich auf 2,5 Mio. Euro (Vorjahr: 2,6 Mio. Euro). Die zehn höchsten Mitgliedsbeiträge gehen an folgende Organisationen:

- Südwestmetall Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V.
- VDMA – Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbauer e. V.
- FVA Forschungsvereinigung Antriebstechnik e. V.
- CONFINDUSTRIA TOSCANA NORD
- DIN – Deutsches Institut für Normung e. V.
- Förderkreis der Deutschen Industrie e. V.
- Verband der Bahnindustrie in Deutschland (VDB) e. V.
- NWB e. V. Projektbüro DIN-FSF
- International Hydropower Association
- Modellfabrik Papier gGmbH



Hanns-Voith-Stiftung

Angaben zur Arbeit der zum Unternehmen gehörenden Hanns-Voith-Stiftung finden sich auf der verlinkten Website. Spenden zugunsten politischer Parteien und vergleichbarer parteipolitischer Organisationen und deren Aktivitäten wie Parteiveranstaltungen oder Kampagnen gibt Voith nicht.

Der Risikomanagementprozess

Das Risikomanagement von Voith ist dezentral organisiert, wird jedoch zentral überwacht und koordiniert. Die Verantwortlichkeiten sind hinsichtlich der differenzierten Risikoprofile auf allen Unternehmensebenen klar geregelt.

Der Risikomanagementprozess besteht aus den folgenden vier Stufen:

- **Risikoidentifizierung:** Voith überprüft ständig gesamtwirtschaftliche und branchenspezifische Entwicklungen ebenso wie interne Unternehmensprozesse, die auf die Lage des Konzerns Auswirkungen haben können. Ein Risikokatalog dient dazu, Einzelrisiken zu erkennen. Dabei werden Risiken auf allen Unternehmensebenen und in allen Funktionsbereichen erfasst und in einer konzernweiten internen Datenbank dokumentiert.
- **Risikoanalyse und -bewertung:** Die identifizierten Risiken werden im Hinblick auf ihr Schadensausmaß und ihre Eintrittswahrscheinlichkeit beurteilt. Das Ausmaß eines potenziellen Schadens wird soweit möglich in Kostengrößen quantifiziert. Für die Abschätzung des möglichen Risikos werden für jedes der identifizierten Risiken sowohl das Worst-Case-Szenario als auch ein Expected-Case-Szenario bewertet und deren jeweilige Auswirkungen auf die Finanzsituation des Konzerns untersucht. Aus der Multiplikation mit der Eintrittswahrscheinlichkeit ergibt sich das aggregierte Risikopotenzial.
- **Risikosteuerung:** Mithilfe der Analyse und Bewertung der identifizierten Risiken werden dem Voith-Management Daten an die Hand gegeben, mit deren Hilfe entschieden werden kann, ob Risiken vermieden, durch geeignete Maßnahmen reduziert, durch Abschluss bestimmter Verträge transferiert oder durch eine Verbesserung der Prozesse und Kontrollen getragen werden sollen.
- **Risikoüberwachung und -Reporting:** Voith verfügt über ein mehrstufiges Controlling- und Reporting-Instrumentarium, das der Konzerngeschäftsführung zur Analyse und Entscheidungsfindung dient. Diejenigen Leistungsrisiken, die entweder ein maximales Risikopotenzial von ≥ 5 Mio. Euro oder ein maximales Risikopotenzial von ≥ 2 Mio. Euro und eine Eintrittswahrscheinlichkeit von $\geq 50\%$ aufweisen, werden quartalsweise an die Konzerngeschäftsführung gemeldet. Zusätzlich berichtet werden die hierfür vorgenommenen Maßnahmen der Risikobegrenzung wie zum Beispiel bestehende Versicherungen, gebildete Rückstellungen oder vorgenommene Abschreibungen. Die generelle Risikosituation, auch in Bezug auf die übrigen Risikoarten, ist darüber hinaus regelmäßiger Tagesordnungspunkt der Beiratssitzungen aller Geschäftseinheiten. Existenzgefährdende Risiken werden unverzüglich, auch außerhalb des Sitzungsturnus, an die nächsthöhere Organisationsebene, bis hin zur Konzerngeschäftsführung, gemeldet. Als existenzgefährdend sind solche Risiken definiert, deren aggregiertes Risikopotenzial (brutto, vor Berücksichtigung von Risikobegrenzungsmaßnahmen) bezogen auf die jeweilige Geschäftseinheit entweder 50% des Eigenkapitals oder 10% des Umsatzes übertrifft.

Neben dem systematischen Management von Risiken gilt es, den Unternehmenserfolg durch ein aktives Management von Chancen zu unterstützen. Die Identifikation von Chancen und deren strategische und finanzielle Bewertung spielen in den Strategiediskussionen, die die Konzerngeschäftsführung mit den Verantwortlichen der operativen Bereiche regelmäßig durchführt, eine wichtige Rolle. Die Ergebnisse dieser Sitzungen fließen in die Strategiefindung des Voith-Konzerns sowie in die mittelfristige Planung und in den jährlichen operativen Planungsprozess ein.

Steuern

Verstöße gegen steuerliche Vorschriften würden dem guten Ruf unseres Unternehmens schaden und das Vertrauen von Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern, Eigentümern und Mitarbeitenden beschädigen. Bei Voith ist die Vorgabe entsprechend klar formuliert: Die konsequente, 100-prozentige Einhaltung aller nationalen und internationalen Steuergesetze und -regelungen ist verpflichtend.

Als weltweit tätiges Unternehmen unterliegt Voith den Steuergesetzen vieler Länder. Voith kommt seinen steuerlichen Verpflichtungen im Rahmen der geltenden Gesetze nach und wird so auch seiner gesellschaftlichen Verantwortung gerecht.

01.2 Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation

Als Familienunternehmen fühlen wir uns bei Voith einem ökologischen, fairen und langfristig nachhaltigen Wirtschaften besonders verpflichtet. Unser Ziel ist es, einen messbaren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung unseres Unternehmens, der Gesellschaft und der Umwelt zu leisten. Entsprechend sind unsere Strukturen organisiert.

Die Zentralfunktion Corporate Sustainability

Die Zentralfunktion Corporate Sustainability ist verantwortlich für die strategische Ausrichtung und die Organisation und Steuerung von Nachhaltigkeit bei Voith. Gemeinsam mit den Konzernbereichen und Corporate Functions erarbeitet Corporate Sustainability Strategien, Ziele und Maßnahmen zur Steigerung der Nachhaltigkeitsleistung. Die Überprüfung der Umsetzung gehört ebenfalls zu ihrem Aufgabenbereich. Dazu definiert sie die zur Messung und Steuerung von Nachhaltigkeitsaktivitäten notwendigen Instrumente und Methoden und zugehörige Reporting-Tools.

Corporate Sustainability ist als zentrale Einheit für Nachhaltigkeit neben dem strategischen Nachhaltigkeitsmanagement in der Voith Group auch für das Ecological Business Management (EBM) und die Dekarbonisierung zuständig. Dazu gehören unter anderem Aufgaben wie das Environmental Controlling, das Corporate Carbon Accounting sowie die Entwicklung, die Steuerung und das Monitoring der erfolgreichen Umsetzung der Voith-Klimaschutzstrategie. Die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften im Bereich Umwelt wird über konzernweit gültige Richtlinien und Arbeitsanweisungen sowie über lokale Umweltschutzbeauftragte sichergestellt.

Corporate Sustainability ist ebenfalls verantwortlich für das externe ESG-Reporting der Voith Group. Dazu gehören beispielsweise die Berichterstattung im Rahmen der CSRD gemeinsam mit anderen Fachbereichen sowie die Koordination von Kommunikationsaufgaben zum Thema Nachhaltigkeit, der Stakeholder-Dialog mit internen und externen Anspruchsgruppen sowie die aktive Mitarbeit in Gremien (u. a. Bundesverband der Deutschen Industrie e. V.) und Partnerschaften (UNGC).

Schließlich beantwortet Corporate Sustainability Behördenanfragen und unterstützt die Konzernbereiche bei der Beantwortung von Kundenanfragen zum Themenkomplex Sustainability.

Ebenso steuert Corporate Sustainability ESG-Ratings, die bei der Unternehmensfinanzierung sowie in Wettbewerbssituationen bei Kunden zunehmend an Bedeutung gewinnen: ISS ESG, EcoVadis und Carbon Disclosure Project (CDP).

UNGC, SBTi und Managementsysteme

Wir haben uns im Januar 2024 der wichtigsten Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung angeschlossen, dem UNGC. Diesen Schritt sind wir gegangen, um unseren Anspruch an uns selbst, nachhaltig zu wirtschaften, zu betonen. Damit bekennen wir uns auch klar zu den zehn weltweit gültigen Prinzipien des UNGC, zum Beispiel in den Bereichen Menschen- und Arbeitsrechte, Vielfalt und Antikorruption.

Voith hat sich der SBTi verpflichtet. Die SBTi ist eine gemeinsame Initiative des CDP, des UNGC, des World Resources Institute (WRI) und des World Wide Fund for Nature (WWF). Dazu ist Voith nach wichtigen Normen zertifiziert:

- ISO 50001 (Energiemanagementsysteme)
- ISO 14001 (Umweltmanagementsysteme)
- ISO 9001 (Qualitätsmanagementsysteme)
- ISO 45001 (Arbeitsschutzmanagementsysteme)

Die Nachhaltigkeitsstrategie

Die Leitplanken zur Definition und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie bilden die geltenden Gesetze und internationalen Standards. Ferner orientieren wir uns an den Prinzipien des UNGC und den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen. Dazu haben wir eigene Festlegungen mit der Erklärung der Konzerngeschäftsführung der Voith Group unter dem Titel „Unternehmerisches Handeln im Sinne der Nachhaltigkeit“ getroffen.

Voith lehnt jede Form von Menschenhandel, Zwangs- und Kinderarbeit ab und hat sich zu den Inhalten wichtiger Dokumente verpflichtet:

- California Transparency in Supply Chains Act
- UK Modern Slavery Act
- Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
- UN Universal Declaration of Human Rights





Allgemeine Einkaufs-
bedingungen

Die Einhaltung der Menschenrechte ist für uns als international agierenden Konzern selbstverständlich. In der Voith Group ist deshalb der CoC als Konzernrichtlinie für alle Mitarbeitenden verbindlich. Unternehmen, die über Akquisitionen Teil von Voith geworden sind, werden zügig in die entsprechenden Prozesse integriert. Über die Allgemeinen Einkaufsbedingungen verpflichten wir unsere Lieferanten und Geschäftspartner. Dabei fließen auch die Bewertungen interner Kontrollsysteme wie der Risk Country List in die Maßnahmenplanung ein. Verstößt ein Lieferant gegen diese Regeln, behalten wir uns das Recht vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden.



Grundsatzerklärung
zum Lieferketten-
sorgfaltspflichten-
gesetz

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Im Januar 2023 ist das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (LkSG) in Kraft getreten. Es verpflichtet Voith, konkret definierte menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten zu erfüllen und angemessene Maßnahmen in den Lieferketten und im eigenen Geschäftsbereich zu verankern. Wir setzen diese Vorgaben gewissenhaft um. Die Verantwortung für die Überwachung der Implementierung, Durchführung und Wirksamkeit des Risikomanagements liegt beim Voith-Menschenrechtskomitee. Der unternehmerischen Sorgfaltspflicht in der Lieferkette ist die „Grundsatzerklärung zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“ von Voith gewidmet. Dazu wird das Thema auch im Nachhaltigkeitsbericht 2023 in Kapitel 1 „Strategie und Integrität“ und im ersten LkSG-Report behandelt.



Nachhaltigkeits-
bericht 2023



LkSG-Report

Das Menschenrechtskomitee

Das Menschenrechtskomitee setzt sich aus den kaufmännischen Geschäftsführungen (CFOs) der Konzernbereiche zusammen, die gleichzeitig als Compliance-Beauftragte der jeweiligen Bereiche fungieren, sowie der CFO der Voith Management GmbH, i.e. die Komplementärin der Konzernmuttergesellschaft Voith GmbH & Co. KGaA agiert.

Das Komitee erstattet der Geschäftsführung der Voith Management GmbH Bericht. Das Menschenrechtskomitee stimmt sich regelmäßig und anlassbezogen im Rahmen einer monatlich tagenden allgemeinen Sitzung ab. Die Teilnehmer sind die CFOs der Konzernbereiche und die CFO der Voith Management GmbH. Zu den Aufgaben des Komitees gehört die Überwachung der Verankerung, Durchführung und Wirksamkeit des Risikomanagements auf der Basis festgelegter Key Performance Indicators (KPIs):

- Status des Sustainability- und Compliance-Fragebogens kritischer Lieferanten im Onboarding-Prozess
- Anzahl der Supply Chain Act Reviews im Rahmen von Lieferantenbesuchen
- Anzahl der Lieferantenaudits
- Teilnehmerzahl interner LkSG-Schulungen
- Verantwortung für die Ableitung und Definition von Maßnahmen zur Anpassung des Risikomanagements
- Prüfung und Freigabe von vorgeschlagenen Änderungen im Risikomanagement durch einen Fachbereich
- Entscheidung bei der Festlegung von Abhilfemaßnahmen für eskalierte Abweichungen oder Verstöße
- Vorbereitung der Erstellung und Aktualisierung der Grundsatzerklärung

Der Stakeholder-Dialog

Der kontinuierliche Austausch mit unseren internen und externen Stakeholdern ist für uns unerlässlich und bildet den Kern der Überprüfung unserer eigenen Nachhaltigkeitsleistungen im Rahmen eines regelmäßigen Stakeholder-Dialogs. Anhand der Ergebnisse justieren wir in regelmäßigen Abständen unsere Nachhaltigkeitsstrategie neu. Wir kommunizieren mit unseren Stakeholdern auf vielfache Weise, dazu gehört auch der jährlich erscheinende Nachhaltigkeitsbericht.

Materialitätsanalyse, Stakeholder-Identifikation und wesentliche Themen

Dieser Nachhaltigkeitsbericht von Voith ist der fünfzehnte, den das Unternehmen veröffentlicht hat. Zur Vorbereitung auf zukünftige Berichtspflichten haben wir im Geschäftsjahr 2023/24 angefangen, unsere wesentlichen oder relevanten Nachhaltigkeitsthemen entlang der Wertschöpfungskette mit einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse zu ermitteln. Basierend auf dieser Analyse haben wir begonnen, die Themenfelder im ESG-Bereich zu identifizieren, die voraussichtlich den größten Einfluss auf unsere Geschäftsaktivitäten haben. Die Erwartungen unserer Stakeholder wurden in diesem Rahmen berücksichtigt.

Die Themen, die aus den geforderten Perspektiven – „inside-out“ und „outside-in“ – vorerst als relevant bewertet wurden und damit zunächst als doppelt wesentlich zu bewerten sind, bilden die Grundlage für unsere freiwillige Berichterstattung im ESG-Bereich.

Der Ansatz unserer Wesentlichkeitsanalyse konzentriert sich auf die Bewertung auf Konzernebene und berücksichtigt nur bei Bedarf spezifische Informationen aus unseren Geschäftsbereichen Voith Hydro, Voith Paper, Voith Turbo und Corporate Functions & Services, kurz CF&S. Bei der Analyse der relevanten Stakeholder und der Auswirkungen, Risiken und Chancen wurde die gesamte Wertschöpfungskette vor dem Hintergrund unseres Geschäftsmodells betrachtet.

Insgesamt wurden 14 Interessengruppen identifiziert, die je nach Perspektive und Themenbereich – also Umwelt, Soziales oder Governance – ein Interesse an den Aktivitäten von Voith haben. Diese Interessen wurden bei der Bewertung der relevanten Auswirkungen, Risiken und Chancen für das Unternehmen im Rahmen von Wesentlichkeits-Workshops berücksichtigt. Von besonderem Gewicht sind dabei für Voith die Interessen von Mitarbeitenden, Kunden und Verbänden.

Die Interessengruppen im Einzelnen:

- Anteilseigner/Familie
- Fremdkapitalgeber
- Betriebsrat
- Mitarbeitende und potenzielle Mitarbeitende
- Kunden und potenzielle Kunden
- Mitbewerber
- Lieferanten
- Medien/Öffentlichkeit
- Anwohner/Lokale Gemeinschaft
- Staat/Gesetzgeber/Politik/Behörden
- Nichtregierungsorganisationen
- Verbände
- Versicherungen
- Beschäftigte in der nachgelagerten Wertschöpfungskette

Bei der Bewertung der Wesentlichkeit eines Themas wurden sowohl die Auswirkungen als auch die Risiken und Chancen, die mit einem potenziell wesentlichen Thema in Verbindung stehen, betrachtet und bewertet. Damit lassen sich die bereits oben genannten zwei Perspektiven unterscheiden:

- Inside-out-Perspektive: Hier werden der Einfluss oder die Auswirkungen der Unternehmen auf Mensch und Umwelt betrachtet.
- Outside-in-Perspektive: Hier werden die finanziellen Auswirkungen auf das Unternehmen betrachtet, also die Chancen und Risiken.

Bei der Bewertung eines ESG-Themas mit Blick auf die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf Menschen und Umwelt werden der Schweregrad der Auswirkungen und die Wahrscheinlichkeit des Eintretens betrachtet. Bei einer Einstufung dieser Kriterien zwischen mittelhoch und sehr hoch wird das Thema als wesentlich angesehen. Bei der Bewertung eines ESG-Themas hinsichtlich der potenziellen finanziellen Auswirkungen und der damit verbundenen Chancen und Risiken werden das Ausmaß an finanziellen Auswirkungen und die Eintrittswahrscheinlichkeit betrachtet. Bei einer Einstufung dieser Kriterien zwischen mittelhoch und sehr hoch wird das Thema als wesentlich angesehen.

Wenn ein ESG-Thema hinsichtlich der tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt oder hinsichtlich der potenziellen finanziellen Auswirkungen und der damit verbundenen Chancen und Risiken als wesentlich eingestuft wird, wird es insgesamt als wesentlich betrachtet.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht spiegelt diese Themenbewertung in Struktur und Inhalt wider.

01.3 Geschäftsethik und Compliance

Voith vereint die Tradition eines Familienunternehmens mit den Anforderungen und der Kultur eines weltweit agierenden Konzerns. Unsere Werte und Leitlinien sind dabei die Basis für unser Handeln. Im Alltag sorgen klare Strukturen und klare Regeln für Orientierung.

Compliance Committee, Compliance-Programm und Compliance-Beauftragte

Das Compliance Committee von Voith ist für die Erstellung, Weiterentwicklung und Umsetzung des Compliance-Programms zuständig. Dazu gehören auch die Überarbeitung der Compliance-Vorgaben und die Koordination der entsprechenden Schulungen für Voith-Mitarbeitende. Das Committee trifft sich monatlich und besteht aus den Leitungen der Konzernrechtsabteilung (Vorsitz), des Konzernpersonalmanagements und der Konzernrevision. Der Vorsitzende des Compliance Committee berichtet direkt an die Geschäftsführung der Voith GmbH & Co. KGaA sowie an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats.

Die CFOs der Konzernbereiche übernehmen in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen die Rolle der Compliance-Beauftragten. Zusätzlich gibt es in jeder Konzerngesellschaft Compliance-Beauftragte, wobei diese Funktion in der Regel ebenfalls von den CFOs in Personalunion wahrgenommen wird. In Abhängigkeit von der Anzahl der Standorte und der operativen Einheiten einer Konzerngesellschaft kann diese Aufgabe auch von mehreren Personen übernommen werden, um eine enge Verbindung zwischen den Compliance-Beauftragten und dem operativen Geschäft sicherzustellen. Die Compliance-Beauftragten sind für die Umsetzung des Voith-CoC in ihrem Verantwortungsbereich zuständig und fungieren gleichzeitig als Ansprechpartner.

Im Rahmen einer Konzernrichtlinie ist festgelegt, dass die Compliance-Beauftragten eine zentrale Schulung, unter anderem durch Mitglieder des Compliance Committee, erhalten. Die Compliance-Beauftragten müssen diese Schulung alle fünf Jahre wiederholen. Zudem werden die oberen Führungsebenen zentral in der eintägigen Schulung „Compliance bei Voith“ auf ihre Compliance-spezifischen Aufgaben vorbereitet.

Compliance-Schulungen

Alle Mitarbeitenden bei Voith absolvieren ebenso verpflichtende Schulungen zum Voith-CoC. Mit Unterschreiben des Arbeitsvertrags bestätigen sie, dass sie den Kodex zur Kenntnis genommen haben. Sie verpflichten sich damit, geltendes Recht sowie alle unternehmensinternen Regeln einzuhalten. Verstöße werden mit Sanktionen belegt. Zudem sind alle Mitarbeitenden, die über einen personalisierten Zugang zum Voith-Netz verfügen, verpflichtet, ihr Wissen über Compliance und den Voith-CoC über E-Learning-Programme alle drei Jahre zu aktualisieren. Einige Konzerngesellschaften führen ihre E-Learning-Programme eigenständig durch, weil die IT-Systeme ein anderes Vorgehen nicht erlauben. Mindestens 98% der Mitarbeitenden mit personalisiertem Zugang zum Voith-Netz haben die Programme

zu „Antikorruption und Kartellrecht“ sowie „Führung und Mitarbeiter“ erfolgreich absolviert. Es ist Aufgabe der Vorgesetzten, Mitarbeitende ohne einen solchen Zugang in diesen Themen zu unterweisen und auf dem aktuellen Stand zu halten.

Zusätzlich erhalten einige Voith-Mitarbeitende eine spezielle Schulung. Diese ist verpflichtend für die Mitarbeitenden sowohl der Voith-Einkaufsorganisation als auch der Vertriebsabteilungen im Konzern. Organisiert werden diese zentralen Veranstaltungen von den Fortbildungsabteilungen der vier Regionen EMEA (Europa, Naher Osten und Afrika), APAC (Asien-Pazifik), Nordamerika und Südamerika. Durchgeführt werden sie durch ein Mitglied der Voith Law Group und einen Compliance-Beauftragten beziehungsweise eine Compliance-Beauftragte.

Der Verhaltenskodex

Schon 1927 bekannte sich Voith zu den folgenden Geschäftsgrundsätzen: „Im Geschäftsverkehr gelten Moral, Anständigkeit und Ehrlichkeit. Ein unfaires Verhalten des Vertragsgegners oder der Konkurrenz gibt uns nicht das Recht, von diesem Geschäftsprinzip abzuweichen.“ Heute regelt der CoC den Umgang mit unseren Kunden und Geschäftspartnern sowie das Miteinander im eigenen Unternehmen. Im Geschäftsjahr 2023/24 wurde der CoC überarbeitet und steht derzeit online in zwölf Sprachen zur Verfügung.



Die Konzernrevision von Voith prüft die Einhaltung aller Compliance-Bestimmungen mit einem risiko-bezogenen, routinemäßigen Ansatz in jährlich etwa 30 operativen Einheiten. Voith verfügt dazu über Prozesse und Richtlinien mit einem risikobasierten Ansatz für verschiedene Stakeholder und Abteilungen innerhalb des Unternehmens. Des Weiteren sind die Lieferanten unter anderem dazu angehalten, den CoC von Voith zu akzeptieren.

Verantwortlich für die Ausarbeitung, Weiterentwicklung und Durchführung unseres Compliance-Programms, für die Überarbeitung der Compliance-Regeln und die Koordination von Schulungen ist das Voith Compliance Committee.

Bekämpfung von Korruption

Voith lehnt jede Form von Korruption und Bestechung ab und folgt deshalb den entsprechenden weltweit gültigen Prinzipien des UNGC auch beim Thema Antikorruption. Zu den größten Risiken gehören bei Voith in diesem Rahmen Bestechung und Korruption durch externe Partner wie Vertreter und Berater.

Geschenke dienen dazu, unsere Wertschätzung gegenüber Geschäftspartnern auszudrücken. Sie müssen aber in ihrem Wert oder ihrer Art so bemessen sein, dass sie weder die Handlungen oder Entscheidungen der empfangenden Person beeinflussen noch eine verpflichtende Abhängigkeit begründen können. Geschenke im Rahmen des täglichen Handelns bei Voith sind nur erlaubt, wenn sie den Regeln der Höflichkeit und lokalen Geschäftstraditionen entsprechen, dabei einen angemessenen Wert nicht überschreiten und keine Entscheidungen beeinflussen oder Abhängigkeiten schaffen. Grundsätzlich gilt eine Wertgrenze von 35 Euro, die nur in besonders begründeten Ausnahmefällen überschritten werden



darf. Reine Geldgeschenke sind untersagt. Die genauen Wertgrenzen sind in der Konzernrichtlinie „Geschenke, Bewirtungen, Veranstaltungen“ geregelt. Alle weiteren Verhaltensweisen zum Thema Korruption finden sich im CoC.

Zur Bekämpfung von Korruption und rechtswidrigem Verhalten bearbeiten die Compliance-Beauftragten von Voith in ihrem Verantwortungsbereich Risikokontrollmatrizen, die Korruptionsrisiken identifizieren und bewerten. Dieser strukturierte Prozess gilt für alle Voith-Standorte weltweit – einschließlich neu akquirierter Unternehmen, die so schnell wie möglich in den Prozess eingebunden werden.

Die Ergebnisse aus allen Bereichen werden zusammengefasst und bilden eine Grundlage für die zentrale Risikoanalyse und für interne Compliance-Prüfungen. Die Risikobewertung in unserem Unternehmen, das fast überall auf der Welt Geschäftsbeziehungen unterhält, basiert unter anderem auf dem jährlich veröffentlichten Korruptionswahrnehmungsindex (CPI) von Transparency International. Für risikoreiche Länder gelten spezielle Maßnahmen, die vom Risikomanagement entschieden werden. Zudem wird bei neuen Kreditoren mit einem Einkaufsvolumen von über 25.000 Euro ein Integritäts-Check durchgeführt. Hierbei wird anhand öffentlich zugänglicher Daten geprüft, ob es in der Vergangenheit schon zu Compliance-Vorfällen kam, etwa wegen Betrugs, Korruption oder Kinderarbeit.

Voith hat noch keine eigene Richtlinie zu Interessenkonflikten entwickelt, aber dieses Thema wird im CoC und in den Compliance-Schulungen behandelt. Ferner steht allen Mitarbeitenden ein Formular zur Verfügung, mit dem mögliche Interessenkonflikte gemeldet werden müssen.

Die zentrale Schulung „Compliance bei Voith“ behandelt vorwiegend die Themen „Wirtschaftskriminalität“, „Maßnahmen zur Vorbeugung von Korruption“ und „Verstöße gegen das Kartellrecht“. Diese Compliance-Schulungen – im Rahmen von persönlichen Trainings, E-Learnings und Online-Trainings – werden regelmäßig durchgeführt. Bei den Mitarbeitenden stehen die Regeln des CoC und die Gesetze gegen Korruption im Zentrum der Schulungen. Insgesamt haben rund 90% der Mitarbeitenden bei Voith an Schulungen zu Antikorruption teilgenommen. Das sind alle, die einen Zugang zu einem Computer bei Voith haben.

Alle Mitarbeitenden mit regelmäßigem Computerzugang erhalten kontinuierlich Informationen zu den Antikorruptionsrichtlinien. Zusätzlich wird in allen Unternehmensbereichen durch Plakate und Flyer auf das Thema aufmerksam gemacht. Hier sind auch die zuständigen Personen benannt, die dazu ansprechbar sind.

Die Vertreter- und Beraterverträge von Voith enthalten strenge Compliance-Bestimmungen. Alle neuen Agenturen und Berater müssen den Voith-CoC akzeptieren und an einer Compliance-Schulung teilnehmen, bevor ein Vertragsverhältnis mit ihnen eingegangen wird. Alle Mitglieder des Aufsichtsrats wurden ebenfalls zum Thema Korruption geschult und alle haben auch den CoC unterzeichnet.

Voith Hydro hat mit der Weltbank eine Einigung zur Beilegung eines Verfahrens erzielt, das seit 2018 lief und in den Geschäftsberichten der vergangenen Jahre thematisiert wurde. Das Verfahren betraf Fehlverhalten einzelner leitender Mitarbeitender der Voith Hydro Shanghai Ltd. sowie der Voith Hydro GmbH & Co. KG in Heidenheim im Zusammenhang mit zwei von der Weltbank finanzierten Projekten in Asien und Afrika zwischen 2012 und 2016.

Wettbewerbswidriges Verhalten

Alle Mitarbeitenden sind nach dem CoC verpflichtet, die geltenden Gesetze gegen Wettbewerbsbeschränkungen einzuhalten. Jegliche Absprachen mit Wettbewerbern, ob formell oder informell, die den Wettbewerb beeinträchtigen sollen, sind strikt untersagt. Dies umfasst auch stillschweigende oder implizite Absprachen. Es ist verboten, Verkaufsgebiete oder Kunden mit Wettbewerbern aufzuteilen oder Informationen über Preise, Lieferbeziehungen, Geschäftsbedingungen, Kapazitäten, Marktanteile, Gewinne, Kosten, Kundendaten, Angebote oder Bieterverhalten auszutauschen. Sollte Voith eine marktbeherrschende Stellung erlangen, dürfen wir diese nicht missbräuchlich nutzen. Geplante Vereinbarungen mit unseren Wettbewerbern müssen vorab der Rechtsabteilung zur Prüfung vorgelegt werden. Diese leitet die Vereinbarung anschließend zur Genehmigung an den Finanzvorstand des jeweiligen Konzernbereichs weiter. Falls die Rechtsabteilung die Vereinbarung ablehnt, darf der oder die CFO keine Genehmigung erteilen. In solchen Fällen ist die Angelegenheit dem Compliance-Ausschuss vorzulegen.

Zum Thema Kartellrecht gibt es bei Voith eine eigene Richtlinie, die allen Mitarbeitenden zugänglich ist. Mitarbeitende, die in sensiblen Bereichen tätig sind, erhalten zu diesem Thema regelmäßige Schulungen. Kooperationen mit Wettbewerbern unterliegen einer strikten Kontrolle und werden jährlich in etwa 15 bis 20 internen Audits überprüft, um sicherzustellen, dass sie ausschließlich im Interesse des Unternehmens erfolgen und nicht durch private oder persönliche Interessen beeinflusst werden.

Meldung von Verstößen

Bei Verstößen gegen den CoC oder gegen geltendes Recht kann sich jede einzelne Person bei Voith Unterstützung suchen. Das gilt in besonderer Weise für die Mitarbeitenden: Sie können sich zum Beispiel an direkte Vorgesetzte, Zuständige im HR-Bereich, die Compliance-Beauftragten der Gesellschaften, die Mitglieder des Compliance Committee oder an einen der vier konzernweit eingerichteten Helpdesks wenden. Die Helpdesks sind mehrsprachig, werden durch lokale Ansprechpersonen in allen Voith-Regionen betreut und sind internen wie auch externen Hinweisen gegenüber offen. Die Ansprechpersonen sind unter anderem im Intranet zu finden. Zusätzlich sind über die Voith-Website der Compliance Helpdesk und das Whistleblowing-System für jeden zugänglich. Die Mitarbeitenden, die am Whistleblowing-Verfahren beteiligt sind, unterliegen strikten Vertraulichkeits- und Verschwiegenheitspflichten. Gemäß der Whistleblower-Richtlinie wird die Koordination der gemeldeten Fälle ausschließlich von einem kleinen, speziell geschulten Team übernommen, bestehend aus qualifizierten Mitarbeitenden der vier Voith-Compliance-Helpdesks in den Regionen EMEA, Nordamerika, Südamerika und APAC. Zusätzlich wird derzeit eine erweiterte Verschwiegenheitsverpflichtung für diese Mitarbeitenden entwickelt, die über die üblichen arbeitsvertraglichen Vertraulichkeitsregelungen hinausgeht. Alle Mitarbeitenden sind zudem an den CoC sowie an die Datenschutzrichtlinien des Unternehmens gebunden. Über das Whistleblowing-System werden auch Rückmeldungen zu den Schulungen gegeben, die in die weitere Entwicklung einfließen.



Das jeweilige Leitungsorgan ist nach Maßgabe der Sanktionsrichtlinie von Voith einzubinden. Dabei werden je nach Bedeutung des Vorfalles drei Kategorien unterschieden, die entsprechend von unterschiedlichen Gremien behandelt werden.

Das Sanctions Committee setzt sich bei schwerwiegenden Fällen (Kategorie 1) aus folgenden Mitgliedern zusammen:

- Vorsitzender der Konzerngeschäftsführung
- CFO des Voith-Konzerns
- Konzerngeschäftsführer, der den betroffenen Konzernbereich in der Konzerngeschäftsführung vertritt
- Sämtliche Mitglieder des Compliance Committee, bestehend aus dem Leiter der Konzern-Rechtsabteilung, dem Leiter des Konzern-Personalmanagements und dem Leiter der Konzern-Revision

Bei Fällen von besonderer Bedeutung (Kategorie 2) setzt sich das Sanctions Committee wie folgt zusammen:

- Konzerngeschäftsführer, der den betroffenen Konzernbereich in der Konzerngeschäftsführung vertritt
- Compliance-Beauftragter des betroffenen Konzernbereichs
- Leiter der Personalabteilung (HR) des betroffenen Konzernbereichs

In allen weiteren Fällen obliegen die Durchführung des Verfahrens und die Entscheidung über Sanktionen der zuständigen Führungskraft gemeinsam mit dem zuständigen HR-Businesspartner.

Alle kritischen Fälle werden auch an das Compliance Committee geleitet, das einmal im Monat tagt. Zu den möglichen Verstößen, die über die verschiedenen Kanäle gemeldet werden, gehören in der Regel Themen wie Betrugs- und Korruptionsvorwürfe, Mobbing oder Diebstahl.

Eskalationswege und Anlaufstellen bei Beschwerden bei Voith

- Whistleblowing-System/Compliance Helpdesk
- direkte Führungskraft
- Zuständige von HR
- Compliance-Beauftragte
- Konzernbereichs-Compliance-Beauftragte
- Compliance Committee
- Konzerngeschäftsführung
- Aufsichtsrat

Mitarbeitende, die konkrete Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den CoC sehen und diesen Verdacht in gutem Glauben melden, haben keinerlei Nachteile zu befürchten. Der CoC legt dies verbindlich fest. Voith wird in jedem erforderlichen Einzelfall die hinweisgebenden Personen vor negativen Konsequenzen schützen. Das gilt beispielsweise für den Fortgang der Karriere oder den Schutz gegen Mobbing. Wenn möglich und gesetzlich zulässig wird die Identität der betreffenden Mitarbeitenden vertraulich behandelt. Über das konzernweite Whistleblowing-System werden auch anonym eingereichte Beschwerden angenommen.

01.4 Management der Lieferkette

Voith legt großen Wert auf vertrauensvolle und langfristige Partnerschaften mit Lieferanten, bei denen Qualität, Service und Wirtschaftlichkeit im Mittelpunkt stehen. Durch Kontrollmechanismen wird gewährleistet, dass gesetzliche Vorgaben sowie Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette eingehalten werden, sodass die Werte und Anforderungen von Voith ebenso wie rechtliche Bestimmungen jederzeit erfüllt sind.

Voith verfolgt einen umfassenden, strukturierten Ansatz zur Bewältigung von Risiken und Vorfällen. Durch die Einbindung von ESG-Kriterien in unsere verschiedenen Einkaufsprozesse, den SCoC und die Kommunikation entlang der Lieferkette fördern wir das Bewusstsein für ökologische, soziale und menschenrechtliche Standards innerhalb der gesamten Lieferkette. Diese Ansätze tragen auch dazu bei, die Achtung von Menschenrechten und das verantwortungsvolle Handeln der Lieferanten zu stärken, was positive Effekte auf Arbeitsbedingungen und die Einhaltung internationaler Standards hat. Regelmäßige Kommunikation unterstützt unsere Lieferanten bei der Umsetzung dieser Vorgaben, reduziert potenzielle Risiken und verbessert die Nachhaltigkeit über die gesamte Lieferkette hinweg.

Der Supplier Code of Conduct

Die Allgemeinen Einkaufsbedingungen und der SCoC bilden die Basis der Umweltverpflichtungen von Voith innerhalb der Lieferkette. Voith erwartet von seinen Lieferanten die Einhaltung umweltschonender Praktiken und die Minimierung negativer Umweltauswirkungen. Der SCoC definiert klare Erwartungen an die Erfüllung aller geltenden Umweltvorschriften. Dazu verlangt er von den Lieferanten, dass sie sorgfältig und effizient mit Energie, Wasser und Rohstoffen umgehen, Verschwendung minimieren und nachhaltige Alternativen einsetzen, um Ressourcen zu schonen. Unsere Lieferanten sollen ihre THG-Emissionen sowie andere Umweltauswirkungen wie Abfälle und gefährliche Substanzen überwachen, dokumentieren und transparent darüber berichten.

Zudem erwarten wir, dass Lieferanten gefährliche Substanzen durch weniger schädliche Alternativen ersetzen und Maßnahmen zur Reduktion von Emissionen ergreifen, und wir empfehlen, Programmen wie der SBTi beizutreten. Die Handhabung und die Entsorgung gefährlicher Stoffe und Abfälle muss stets den geltenden gesetzlichen Vorschriften entsprechen. Auf die Herstellung und Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen wird gemäß der Minamata-Konvention verzichtet. Gefährliche Luftemissionen sollen auf ein Minimum reduziert und ordnungsgemäß behandelt werden, um Umweltschäden zu vermeiden. Über den SCoC von Voith erwarten wir auch, dass sich unsere Lieferanten aktiv für den Erhalt und die Förderung der Biodiversität einsetzen und die Veränderung, Abholzung oder Schädigung von natürlichen Wäldern, Feuchtgebieten und anderen Ökosystemen vermeiden.

Die Allgemeinen Einkaufsbedingungen erfordern zusätzlich den Aufbau und die kontinuierliche Weiterentwicklung eines Umweltmanagementsystems, wobei dies beispielsweise nach den Grundsätzen der ISO 14001 erfolgen kann. Voith behält sich das Recht vor, Nachweise über die Einhaltung aller geltenden Umweltschutzvorgaben am Erfüllungsort anzufordern und Audits zur Überprüfung der Einhaltung

durchzuführen. Die vertraglichen Vorgaben werden durch kontinuierliche Überprüfungen, den Sustainability- und Compliance-Fragebogen und regelmäßige Due-Diligence-Prüfungen wie den Supply Chain Act Review unterstützt.

Wir erwarten von unseren Lieferanten außerdem die Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte festgelegt sind.



Erklärung der
Geschäftsführung
zu Menschen-
handel, Zwangs-
und Kinderarbeit

Klare Vorgaben zur Vermeidung von Menschenhandel, Zwangs- und Kinderarbeit, zu denen sich Voith selbst in der „Erklärung zu Menschenhandel, Zwangs- und Kinderarbeit“ verpflichtet, entsprechen den Anforderungen des „California Transparency in Supply Chains Act“, des „UK Modern Slavery Act“ und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Dazu müssen unsere Lieferanten das Prinzip der freiwilligen Beschäftigung fördern und sicherstellen, dass ihre eigenen Zulieferer nicht auf der Uyghur Forced Labor Prevention Act (UFLPA) Entity List stehen.

Der SCoC setzt auch voraus, dass Lieferanten die Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen auf vertrauensvolle Weise gestalten und die Vereinigungsfreiheit und Koalitionsfreiheit respektieren. Die Arbeitnehmenden dürfen keine Nachteile erleiden, wenn sie von ihren Rechten Gebrauch machen. Der Voith-SCoC ist über einen Link in die Allgemeinen Einkaufsbedingungen eingebunden. So werden die Lieferanten von Voith gezielt auf die darin festgehaltenen Rechte zur Vereinigungsfreiheit und zu Tarifverhandlungen hingewiesen. Zusätzlich ist der Kodex öffentlich im Voith-Supplier-Ökosystem verfügbar, sodass unsere Lieferanten jederzeit Zugang zu diesen Vorgaben haben.

Der SCoC von Voith sieht vor, dass Lieferanten jede Form von Missbrauch, einschließlich grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung, unterlassen und ein sicheres, respektvolles Arbeitsumfeld für ihre Mitarbeitenden sicherstellen. Im SCoC ist ebenfalls festgelegt, dass unsere Lieferanten beim Engagement privater oder staatlicher Sicherheitskräfte dafür Sorge tragen, dass das eingesetzte Personal entsprechend geschult ist. Es muss sichergestellt sein, dass weder gegen das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung noch gegen das Verbot der Gefährdung von Leib und Leben verstoßen wird.

Zu den Menschenrechten gehören auch Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion, die zu wahren und zu fördern sind. Zudem wird erwartet, dass Lieferanten Maßnahmen ergreifen, um eine Arbeitsumgebung frei von Diskriminierung und unfairer Behandlung zu gewährleisten, wobei keine Ungleichbehandlung aufgrund von nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Gesundheit, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung geduldet wird.

Der SCoC und die Allgemeinen Einkaufsbedingungen von Voith setzen voraus, dass Lieferanten ein sicheres Arbeitsumfeld gewährleisten, um das Wohlbefinden und die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu schützen und arbeitsbedingte Erkrankungen sowie Verletzungen konsequent zu vermeiden. Zudem verpflichtet er Lieferanten, angemessene Löhne und Sozialleistungen sowie die Einhaltung lokaler Arbeitsschutzgesetze sicherzustellen.

Von den Lieferanten wird erwartet, dass sie die Anforderungen des SCoC nicht nur in ihrem Unternehmen umsetzen, sondern auch in ihrem gesamten Lieferantennetzwerk kommunizieren. Es wird erwartet, dass Tier-n-Lieferanten soziale Standards einhalten und Gesetze befolgen, um negative Auswirkungen entlang der Lieferkette zu minimieren.

Die Allgemeinen Einkaufsbedingungen



Allgemeine
Einkaufs-
bedingungen

Verpflichtungen zu Menschenrechten und Umweltstandards sind ebenfalls in unseren Allgemeinen Einkaufsbedingungen und Rahmenverträgen verankert. Sie fordern von den Lieferanten, gesetzliche Vorschriften und ethische Standards einzuhalten. So verpflichten sich unsere Lieferanten zum Beispiel zur Einhaltung der Menschenrechte gemäß den internationalen Richtlinien und den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Unsere Lieferanten müssen auch ein entsprechendes Managementsystem zur kontinuierlichen Verbesserung implementieren. Mit der Annahme einer Bestellung und der Allgemeinen Einkaufsbedingungen bestätigen die Lieferanten ihre Verpflichtung zur Einhaltung dieser Anforderungen. Zur Sicherstellung der Standards verlangen wir während der Registrierung von neuen Lieferanten und von identifizierten Hochrisikolieferanten das vollständige und wahrheitsgemäße Ausfüllen des Sustainability- und Compliance-Fragebogens. Weiterhin werden umfassende Due-Diligence-Maßnahmen wie Integrity Checks und Supply Chain Act Reviews durchgeführt, um die Einhaltung der Prinzipien zu überprüfen. Sollten Verstöße festgestellt werden, behalten wir uns das Recht vor, angemessene Maßnahmen bis hin zur Vertragskündigung zu ergreifen, falls der Verstoß nicht umgehend und dauerhaft behoben wird. Zusätzlich sind Lieferanten und Mitarbeitende dazu aufgefordert, etwaige Bedenken über das Whistleblowing-System oder regionale Ansprechpartner zu melden. So stellen wir sicher, dass potenzielles Fehlverhalten oder Verstöße gegen Menschenrechtsstandards frühzeitig erkannt und behoben werden können.



Abschnitt
SCoC

Beim Umgang mit Gefahrstoffen halten wir uns an die jeweils gültige Gesetzgebung. Informationen zu diesen Stoffen können in einer zentralen Gefahrstoffdatenbank von Voith recherchiert werden. Die Zulassung neuer Werkstoffe wird bei der Group Standardization beantragt. Sie prüft fachlich die Informationen aus den Sicherheitsdaten-/Produktinformationsblättern und ordnet die Stoffe vier Freigabe-Kategorien zu:

Gesperrte Gefahrstoffe: Gefahrstoffe, die z. B. zulassungspflichtige Stoffe enthalten, werden mit einer Stellungnahme abgelehnt.

- Zeitlich beschränkte Gefahrstoffe und Werkstoffe: Verbindungen und Materialien, die „substances of very high concern“ (SVHC) oder andere Inhaltsstoffe enthalten, die langfristig nachweislich gesundheitsschädlich sind (CMR-Stoffe – „carcinogenic, mutagenic, reprotoxic“ – Kategorie 1), werden als „zeitlich beschränkt freigegeben“ gekennzeichnet. Die zeitliche Befristung von einem Jahr muss zu einer Ersatzstoffsuche mit alternativen Inhaltsstoffen führen. Falls es technisch geeignete Ersatzstoffe gibt, werden die SVHC- oder CMR-haltigen Produkte gesperrt. Wenn nicht, werden Folgemaßnahmen in der „lokalen Freigabe“ unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten und Risikoabschätzung festgelegt.
- Beschränkte Gefahrstoffe und Werkstoffe: Sind etwa Inhaltsstoffe enthalten, die langfristig vermutlich gesundheitsschädlich sind (CMR-Stoffe Kategorie 2) oder die sofort lebensbedrohlich sind (akut toxische Stoffe Kategorie 1 bis 3), werden diese mit einer Stellungnahme „beschränkt“ freigegeben. PFAS-haltige („per- and polyfluoroalkyl substances“) Produkte werden, sofern PFAS in den Sicherheitsdatenblättern der Lieferanten und Hersteller angegeben sind, ebenfalls mit diesem Status freigegeben.

- Freigegebene Gefahrstoffe und Werkstoffe: Stoffe, von denen bei richtiger Verwendung laut Sicherheitsdaten-/Produktinformationsblatt keine kritische Gesundheitsgefahr ausgeht, werden ohne Stellungnahme freigegeben.

Nachdem ein Gefahrstoff zentral bewertet wurde, wird das Produkt lokal freigegeben. Für die lokale Freigabe sind die lokalen HSE-Fachleute verantwortlich. Bei Bedarf werden die Abfallbeauftragten beziehungsweise die Betriebsmedizin hinzugezogen. Bei den Werkstoffen gibt es keine lokale Freigabe, hier entscheidet die Konstruktion.

Wir berücksichtigen auch „harmlose“ Stoffe – Beispiel Holzstaub – in den Gefährdungsbeurteilungen und treffen entsprechende Maßnahmen wie Vorsorgeuntersuchungen. Bei Stoffen mit ionisierender Strahlung halten wir uns an die jeweils gültige Gesetzgebung. „Unerwünschte Beimengungen“ bei Produkten, die keine technische oder qualitative Bedeutung haben, werden nach Möglichkeit vermieden.

Im Unternehmensalltag: Risikomanagement und LkSG



Abschnitt
Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Das Risikomanagement und die Einhaltung der Standards im gesamten Unternehmen und in der Lieferkette werden durch umfassende Maßnahmen unterstützt, die Voith gemäß den Anforderungen des LkSG implementiert hat. Die Verantwortung für die Überwachung der Umsetzung und Wirksamkeit dieses Risikomanagementsystems liegt beim Menschenrechtskomitee von Voith.



Abschnitt
Das Menschenrechtskomitee

Die Verpflichtungen aus dem Risikomanagement und dem LkSG, die sich in Bezug auf den Einkauf bei Voith ergeben, werden vom zentralen Purchasing-Sustainability-Team koordiniert, das von Vertreterinnen und Vertretern der Konzernbereiche unterstützt wird. Dieses Team entwickelt ESG-Konzepte und bereitet deren Umsetzung in den Konzernbereichen vor. Die Konzernbereichsvertretungen tragen die Konzepte in ihre Organisationen und sorgen für eine einheitliche Umsetzung. Menschenrechts- und Nachhaltigkeitsverpflichtungen werden intern durch das Team, die Konzernbereichsvertretungen und Führungskräfte sowie über das Einkaufshandbuch und Prozessanweisungen kommuniziert.

Zu den Zielen der Überwachung des Fortschritts im Bereich nachhaltiger Beschaffung zählt unter anderem eine Erhöhung des Anteils des Einkaufsvolumens, das von ESG-bewerteten Lieferanten abgedeckt wird, auf 80%. Hierbei sollen detaillierte Informationen zu den Lieferanten verfügbar gemacht werden, einschließlich Daten zur Compliance etwa bezüglich der Einhaltung von Menschenrechten und Umweltvorschriften sowie zu weiteren ESG-Kriterien, beispielsweise der Teilnahme an und den Ergebnissen aus Ratings und Initiativen. Ein weiteres Ziel besteht darin, den Anteil der Hochrisikolieferanten, die einen Sustainability- und Compliance-Fragebogen erfolgreich abgeschlossen haben, auf 90% zu steigern. Hochrisikolieferanten, die den Sustainability- und Compliance-Fragebogen nicht beantworten oder deren Antworten den Anforderungen nicht entsprechen und die keine Bereitschaft zur Umsetzung erforderlicher Maßnahmen zeigen, werden von der Zusammenarbeit ausgeschlossen und systemseitig gesperrt. Zusätzlich hat Voith mehrere interne Ziele im Bereich der nachhaltigen Beschaffung definiert, die auf spezifischen Kennzahlen basieren. Diese umfassen Themen wie Dekarbonisierung, Lieferantenbewertungen, Audits und weitere ESG-Faktoren, die in die Einkaufsprozesse integriert sind.

Die Effektivität der Maßnahmen wird regelmäßig evaluiert und bei Bedarf angepasst, um sicherzustellen, dass die Ziele der nachhaltigen Beschaffung erreicht werden. Dabei werden Fortschritte und Feedback systematisch berücksichtigt, um die Maßnahmen kontinuierlich zu optimieren. Zur Identifikation potenzieller Vorfälle kommen verschiedene Instrumente zum Einsatz, darunter umfassende Audits, Compliance-Prüfungen und die Analyse von ESG-Ratings.

Um potenzielle menschenrechtsbezogene Risiken zu identifizieren und zu minimieren, führt Voith jährlich eine umfassende Risikoanalyse aller direkten Lieferanten durch. Die Risikoanalyse bei Voith umfasst die Bewertung von Länderrisiken, die auf öffentlich zugänglichen Indizes basieren. Zusätzlich werden Branchenrisiken berücksichtigt. Länder, die in Indizes wie dem ITUC (International Trade Union Confederation) Global Rights Index, in UNICEF-Berichten, vom U.S. Department of State und der ILO als hochriskant oder sehr hochriskant eingestuft werden, stellen besonders große Herausforderungen dar. Aber: Auch andere Länder können aufgrund von systematischen Menschenrechtsverletzungen und ungünstigen Arbeitsbedingungen ein erhöhtes Risiko bergen.

Branchen wie Bauwesen, Abfallentsorgung, Sicherheitsdienste, Herstellung von Guss- und Kunststoffteilen, chemische Produktion sowie mechanische Fertigung weisen ein höheres Risiko auf, da sie aufgrund der Arbeitsbedingungen und des häufigen Einsatzes gering qualifizierter Arbeitskräfte besonders anfällig für Menschenrechtsverletzungen einschließlich Kinder- und Zwangsarbeit sind.

Lieferanten, die sowohl ein erhöhtes Länderrisiko als auch ein hohes Branchenrisiko aufweisen, werden einer höheren Risikobewertung zugewiesen. Zusätzlich wird durch einen Schwellenwert anhand des Umsatzes klassifiziert, ob Voith erheblichen Einfluss auf den jeweils identifizierten Lieferanten hat. Als kritisch identifizierte Lieferanten, die ein erhöhtes Risiko aufweisen, werden präventiven Maßnahmen unterzogen. Sie umfassen auch Schritte zu einer konkreten Risikoanalyse. Dazu gehört das Ausfüllen des Sustainability- und Compliance-Fragebogens, um eine detaillierte Selbstauskunft zu den Themen Compliance und Nachhaltigkeit zu erhalten. In bestimmten Fällen kann es auch erforderlich sein, eine zusätzliche Überprüfung vor Ort gemäß dem Supply Chain Act Review durchzuführen, um sicherzustellen, dass die Lieferanten die erforderlichen Standards einhalten und etwaige Risiken minimiert werden.

Bei menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Vorfällen bei einem unmittelbaren Zulieferer ist ein definierter Eskalationsprozess zu durchlaufen. Dieser beschreibt unter anderem die Untersuchung des Vorfalls sowie die Erarbeitung eines Maßnahmenplans gemeinsam mit dem Zulieferer. Eine Möglichkeit zur Überprüfung der Umstände oder des erstellten Maßnahmenplans ist die Durchführung eines Supply Chain Act Review oder eines Lieferanten-Audits vor Ort. Dieses Vorgehen betrifft im Fall gemeldeter oder bekannter Verstöße auch mittelbare Zulieferer.

Alle Maßnahmen und Vorfälle werden im Voith-Einkaufssystem PurONE dokumentiert, um eine transparente Berichterstattung an die zuständigen Behörden wie etwa das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) zu gewährleisten. Die Dokumentation umfasst die Ergebnisse der Risikoanalysen, die durchgeführten Maßnahmen sowie die Ergebnisse des Sustainability- und Compliance-Fragebogens. Dieser Fragebogen ist ein zentraler Bestandteil von PurONE. Er enthält Fragen zur Einhaltung von Vorschriften und geht auf wesentliche Kategorien insbesondere in den Bereichen Menschenrechte, Umweltschutz und Arbeitsbedingungen ein. Der Fragebogen deckt umfassend soziale und ökologische Nachhaltigkeitsanforderungen ab und enthält bei Bedarf auch spezielle Fragen zur Selbstbewertung hinsichtlich der Lieferantenvielfalt.

Neue Lieferanten im Einkaufssystem PurONE durchlaufen ab einem Bestellvolumen von 25.000 Euro ebenfalls eine Integritätsprüfung. Ab dem Geschäftsjahr 2024/25 bietet Voith zudem Schulungen für Lieferanten mit erhöhter Risikoeinstufung an.



Abschnitt
Meldung von
Verstößen

Ein wichtiger Bestandteil ist in diesem Zusammenhang der Compliance Helpdesk, der es ermöglicht, anonym mögliches Fehlverhalten in mehreren Sprachen zu melden. Weiterhin erlaubt das Whistleblowing-System Mitarbeitenden und Externen, potenzielle Verstöße anonym zu melden.

Einkaufshandbuch und ESG-Dashboard

Nachhaltigkeit, einschließlich der Einhaltung von Menschenrechten, ist als strategischer Baustein in unserer Einkaufsorganisation fest verankert und spiegelt sich in einer Vielzahl von Prozessen wider, die in detaillierten Prozessanweisungen und im Einkaufshandbuch beschrieben sind. Das Einkaufshandbuch enthält aktualisierte Prozessanweisungen und beschreibt die organisatorischen Strukturen, die Governance und die Einbindung von ESG-Prinzipien in die Phasen des Einkaufs. Es beschreibt zudem das Risikomanagement, Compliance-Vorgaben und das Beschwerdeverfahren und stellt sicher, dass eine kontinuierliche Dokumentation und Berichterstattung zur Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen gewährleistet ist.

Das entsprechende Schulungsprogramm zur Umsetzung der Richtlinien zur nachhaltigen Beschaffung bei Voith ist umfassend und gewährleistet, dass alle Mitarbeitenden im Einkauf die Umwelt- und Sozialverpflichtungen entlang der Lieferkette verstehen und umsetzen. Diese Schulungen vermitteln neben den Grundlagen der nachhaltigen Beschaffung unter anderem auch die Inhalte gesetzlicher Vorgaben wie des LkSG, des Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM), der Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) und der EU Deforestation Regulation (EUDR) sowie globaler Klimaschutzinitiativen wie des Pariser Abkommens und des EU Green Deal.

In unserem Einkaufssystem PurONE, das umfassende Informationen über Lieferanten bietet, wurde ein ESG-Dashboard eingeführt, das wesentliche Nachhaltigkeitsinformationen über Lieferanten enthält. In diesem in das Lieferantenmanagementsystem integrierten Dashboard werden bei strategisch wichtigen Lieferanten unter anderem die Teilnahme und die Einstufung bei Ratings und Initiativen wie EcoVadis, SBTi oder Responsible Minerals Initiative dokumentiert. Zu den spezifischen Kennzahlen im ESG-Dashboard gehören zum Beispiel auch Anzahl und Art festgestellter Vorfälle oder Hinweise auf Kinderarbeit oder Menschenrechtsverletzungen.

Vorgehen bei Verstößen

Im Falle eines nicht regelkonformen Verfahrens, etwa bei Verstößen gegen Menschenrechte oder Umweltvorgaben, wird im Lieferantenmanagementsystem PurONE ein LkSG-Vorfall oder ein weiterer ESG-Vorfall hinterlegt und einer spezifischen Risikokategorie zugeordnet. Auf dieser Grundlage werden Abhilfemaßnahmen definiert, die in PurONE dokumentiert werden. Die Durchführung dieser Maßnahmen wird kontinuierlich überwacht und die Wirksamkeit der umgesetzten Korrekturmaßnahmen regelmäßig geprüft. Falls erforderlich wird ein erneutes Audit durchgeführt, um die Umsetzung der Maßnahmen sowie deren Wirksamkeit vor Ort zu überprüfen. Bei anhaltender Nichteinhaltung von Verpflichtungen

kann eine Eskalation erfolgen, die bis zur Beendigung der Lieferantenbeziehung führen kann. Diese Entscheidung wird in Abstimmung mit dem Voith-Menschenrechtskomitee und unter Berücksichtigung aller einschlägigen gesetzlichen Vorgaben getroffen.

Es wurden im Berichtszeitraum keine LkSG-relevanten Fälle in den Bereichen Kinder- oder Zwangsarbeit festgestellt. Auch ohne konkrete Vorfälle beispielsweise von Kinderarbeit haben wir aus den regelmäßigen Überprüfungen und der Zusammenarbeit mit Lieferanten und anderen Branchenakteuren wertvolle Erkenntnisse gewonnen, die wir in interne Richtlinien und Verfahren einfließen lassen, insbesondere in Bezug auf die Prävention von Menschenrechtsverletzungen und die Einhaltung von ESG-Standards.

Im Geschäftsjahr 2023/24 gab es einen ESG-Vorfall im Bereich Umweltverschmutzung. Entsprechende Abhilfemaßnahmen wurden mit dem Lieferanten vereinbart und in die Wege geleitet, die Dokumentation ist sichergestellt.

Stakeholder-Engagement in der Lieferkette

Das Stakeholder-Engagement von Voith bei den Lieferanten verfolgt mehrere strategische Ziele: die Verbesserung der Nachhaltigkeitsperformance entlang der Lieferkette, die frühzeitige Identifikation und Prävention von Risiken sowie die Wissensvermittlung an alle Beteiligten. Regelmäßige Kommunikationsmaßnahmen gewährleisten, dass die Lieferanten von Voith die Anforderungen und Standards verstehen und umsetzen. Dazu gehört der Austausch mit Branchen- und Regionalpartnern, um Best Practices zu teilen und Synergien für gemeinsame Nachhaltigkeitsziele zu schaffen. So wird zum Beispiel an den Supplier Days einzelner Geschäftsbereiche, an denen Voith-Einkäufer und Lieferanten teilnehmen, das Thema Nachhaltigkeit explizit in die Agenda und in Vorträge integriert. Der hybride Aufbau des Purchasing-Sustainability-Teams mit Vertreterinnen und Vertretern aus verschiedenen Konzernbereichen sorgt zudem dafür, dass Informationen schnell und zielgerichtet an die entsprechenden internen Ansprechpersonen weitergeleitet werden.

Um eine sinnvolle Einbindung zu gewährleisten, kombiniert Voith interne und externe Maßnahmen. Intern wird durch Schulungen und Prozessanweisungen, durch das Einkaufshandbuch und das hybride Purchasing-Sustainability-Team eine effektive Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele sichergestellt. Extern werden durch Audits, Sustainability- und Compliance-Fragebogen und die Zusammenarbeit mit Lieferanten wie auch anderen Unternehmen Standards gefestigt und weiterentwickelt.

Im Alltag wird der Kontakt zu den Lieferanten über das Lieferantenmanagementsystem PurONE und per E-Mail gehalten. Hinzu kommen persönliche Begegnungen im Rahmen von Besuchen und Audits. Während dieser Besuche werden spezifische ESG-Fragen wie auch individuelle Anliegen und Verbesserungspotenziale besprochen. Falls kritische Vorfälle etwa in Bezug auf das LkSG auftreten sollten, wird je nach Schweregrad das Menschenrechtskomitee eingeschaltet. Es analysiert die Situation, entscheidet über mögliche Maßnahmen und bei Bedarf wird ein detaillierter Gegenmaßnahmenplan entwickelt.

Dieser aktive Dialog mit unseren Lieferanten hat dazu beigetragen, die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen zu evaluieren und weiterzuentwickeln.

Die Voith-Audits

Voith setzt auf ein strukturiertes System, um Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette sicherzustellen und kontinuierlich zu verbessern. Ein Bestandteil der Audits und der Lieferantenbesuche des Einkaufs ist die Überprüfung der Einhaltung von allgemeinen Sustainability- und Compliance-Standards durch die Lieferanten.

Im Rahmen des Supply Chain Act Review wird außerdem die Einhaltung von Standards und der gesetzlichen Vorgaben – insbesondere gemäß dem deutschen LkSG – sichergestellt. Die Risiken für Menschenrechtsverletzungen werden geprüft und mögliche Vorfälle zehn Kategorien zugeordnet, zu denen unter anderem Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel, die Missachtung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und die Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlagen durch Umweltverschmutzung gehören.

Die Umweltrisikokategorien bei Voith umfassen mehrere Bereiche, die internationalen Übereinkommen unterliegen. Dazu zählen die verbotene Herstellung, Verwendung und Entsorgung von Quecksilber, wie sie im Minamata-Übereinkommen geregelt ist, oder die verbotene Herstellung und Verwendung von Stoffen, die unter den Geltungsbereich des Stockholmer Übereinkommens fallen. Ein weiterer Bereich umfasst nicht umweltverträgliche Abfälle, die persistente organische Schadstoffe (POPs) enthalten. Schließlich zählt auch die verbotene Ein- oder Ausfuhr gefährlicher Abfälle gemäß den Regelungen des Basler Übereinkommens zu den Risikokategorien.

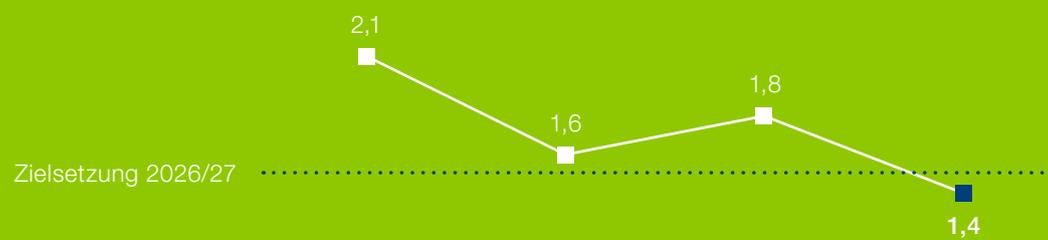
02 Soziales

Ziel für Soziales:

- Erreichung einer Unfallhäufigkeitsrate von **1,5** bis zum Ende des Geschäftsjahres 2026/27.

Unfallhäufigkeitsrate

Spezifischer Wert in Unfällen pro 1 Mio. Arbeitsstunden



Berichtsjahr

Basisjahr
2020/21

2021/22

2022/23

2023/24

02 Soziales

02.1 Die Mitarbeitenden

Der Erfolg von Voith ist nur durch die Fähigkeiten und die Motivation der Mitarbeitenden möglich. Um ihr Potenzial bestmöglich zu fördern, schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das Innovation, Agilität, Kunden- und Ergebnisorientierung, Verlässlichkeit sowie eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit in den Mittelpunkt stellt. Gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit ist dabei so selbstverständlich wie die konsequente Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur.



Kapitel
Unternehmensführung



Erklärung der
Geschäftsführung
zu Menschenhandel,
Zwangs- und
Kinderarbeit



Abschnitt
Der Verhaltenskodex

Wie im Kapitel „Unternehmensführung“ beschrieben, hat sich die Konzerngeschäftsführung verpflichtet, Nachhaltigkeit zur Basis strategischer Entscheidungen zu machen. Voith ist entsprechend Teil des UNGC und lehnt jede Form von Menschenhandel sowie von Zwangs- und Kinderarbeit ab. Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen orientieren wir uns nicht nur an den geltenden gesetzlichen Vorgaben, sondern auch an den Grundsätzen der ILO und an den Richtlinien anderer nationaler und internationaler Organisationen. Voith hat dazu – wie ebenfalls schon erwähnt – eine entsprechende Erklärung abgegeben. Verantwortlich für die Ausarbeitung, Weiterentwicklung und Durchführung unseres Compliance-Programms, die Überarbeitung der Compliance-Regeln und die Koordination von Schulungen wie „Compliance bei Voith“ ist das Voith Compliance Committee.

Unseren selbst gegebenen CoC erhalten alle Mitarbeitenden. Dieser enthält auch einen Abschnitt zu respektvollem Umgang, Toleranz und Chancengleichheit. Dazu legen wir größten Wert auf den Schutz von Leben und Gesundheit der Mitarbeitenden.

Der Voith-CoC beschreibt auch, wie die Zusammenarbeit verschiedener Menschen bei Voith unter Wahrung der Rechte der Mitarbeitenden gestaltet werden soll. Ein zentraler Baustein für den langfristigen Unternehmenserfolg ist für uns zudem die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen. Die Grundlage dafür bilden der CoC und eine Konzernrichtlinie, die von allen Voith-Mitarbeitenden bei Unterzeichnung ihres Arbeitsvertrags ebenfalls verbindlich zur Kenntnis genommen wird. Darin positionieren wir uns klar gegen jede Form der Behinderung rechtmäßiger Interessenvertretungen von Arbeitnehmenden, einschließlich der Einschränkung von Vereinigungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen.



Abschnitt
Meldung von
Verstößen

Bei Verstößen gegen Gesetze oder unsere eigenen Richtlinien können sich unsere Mitarbeitenden, aber auch Außenstehende an verschiedene Stellen wenden, wie im Abschnitt „Meldung von Verstößen“ nachzulesen ist.

Tarifverträge und Arbeitnehmervertretungen



Faktenbasis
Tarifvereinbarungen

Der Großteil der Arbeitsverhältnisse unserer weltweit Beschäftigten wird durch Tarifverträge abgedeckt, die Bezahlung, Arbeitszeit und Urlaubsansprüche regeln. Außerdem bieten wir unseren Mitarbeitenden Arbeitsbedingungen, die in vielen Fällen über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen.

Die Arbeitnehmervertretungen sind aktiv in den Dialog zwischen der Konzerngeschäftsführung, den lokalen Personalleitungen und den Mitarbeitenden eingebunden. An vielen Voith-Standorten werden die Mitarbeitenden durch gewählte Betriebsräte vertreten. Diese nehmen sowohl an Entscheidungen zu individuellen Personalangelegenheiten als auch an Verhandlungen zu lokalen Betriebsvereinbarungen teil.

In Deutschland ergänzen ein Gesamtbetriebsrat auf Unternehmensebene und ein Konzernbetriebsrat für die Voith Group die lokalen Betriebsratsgremien. Auf europäischer Ebene vertritt das Euroforum, der Europäische Betriebsrat, die Interessen der Beschäftigten in den EU-Unternehmen von Voith. Diese Betriebsratsgremien und ihre Mitglieder vertreten die Interessen der Mitarbeitenden gegenüber dem Unternehmen und stehen ihnen als Ansprechpersonen zur Verfügung, beispielsweise um auf mögliche Beeinträchtigungen von Arbeitnehmerrechten hinzuweisen. Die Konzerngeschäftsführung und das lokale Management informieren die Gremien und die Mitarbeitenden frühzeitig und rechtzeitig über grundlegende Veränderungen.

Zusätzlich zu den genannten Arbeitnehmervertretungen gibt es bei Voith eine Vielzahl von Gremien, Netzwerken und Interessenvertretungen, die im Einklang mit den regionalen Gesetzen stehen. Einige davon wurden von den Mitarbeitenden ins Leben gerufen. Beispiele hierfür sind die Schwerbehindertenvertretung, die Auszubildendenvertretung, der Sprecherausschuss der leitenden Angestellten sowie der Aufsichtsrat nach den Bestimmungen des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 in der Voith-Zentrale.



Faktenbasis
Beschäftigungsstruktur

Zum Ende des Geschäftsjahres 2023/24 waren 22.964 Personen im Voith-Konzern beschäftigt. Das sind 0,6% weniger als im vorangegangenen Geschäftsjahr. Der Personalbestand verringerte sich in Asien um 4,8%, in Deutschland um 0,4%, im übrigen Europa um 3,1% und in den als „Sonstige“ bezeichneten Regionen sank er um 0,6%. In Amerika stieg der Personalbestand um 5,6%.

Vergütung

Gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit ist bei Voith eine Selbstverständlichkeit. An Standorten mit Tarifbindung garantieren wir zudem die Zahlung der tariflich vereinbarten Löhne. An Standorten ohne ein landesspezifisches Bewertungssystem setzen wir auf ein international einheitliches Stellenbewertungssystem: das Grading System von Wilson Tower Watson. Dieses ermöglicht eine faire, transparente Bewertung von Funktionen und eine marktgerechte Bezahlung, die beispielsweise durch länderspezifische Gehaltsbenchmarks gestützt wird. Unsere Analysen, insbesondere für die Kernmärkte Deutschland, USA, China und Brasilien, bestätigen die Wettbewerbsfähigkeit unserer Vergütungsstrukturen. Die individuelle Vergütung basiert ausschließlich auf den Anforderungen der jeweiligen Position, der fachlichen Qualifikation und der erbrachten Leistung. Dazu wird jede Form von Diskriminierung bei der Vergütung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Religion oder anderen persönlichen Merkmalen strikt abgelehnt.



Faktenbasis
Mitarbeitende nach
Beschäftigungsart

Zeitarbeit

Die Zusammensetzung der Stammbeslegschaft folgt dem Prinzip der „kaufmännischen Vorsicht“: Auftragsspitzen werden danach durch den Einsatz einer flexiblen Belegschaft aus in Zeitarbeit Tätigen abgedeckt. So kann in teilweise volatilen Märkten schnell und bedarfsgerecht gehandelt werden. Leiharbeit ist dabei ein marktübliches Instrument, um kurzfristigen Auftragsspitzen flexibel begegnen zu können. Der Einsatz von Mitarbeitenden externer Dienstleister unterliegt den Vorgaben einer Konzernrichtlinie.

Zum Ende des Geschäftsjahres 2023/24 waren 946 Personen (Vorjahr: 1.141) über Zeitarbeitsfirmen bei Voith beschäftigt. Dies sind 17,1% weniger als im Jahr zuvor.

02.2 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 divisional aufgebaute HSE-Organisation („HSE“ steht für „Health, Safety, Environment“) mit Shared-Services-Struktur bietet die Voraussetzungen für die Betreuung der einzelnen Standorte und Regionen. Rund 75% unserer Beschäftigten – und damit fast alle an den großen produzierenden Standorten – fallen unter anderem unter unser standardisiertes und nach ISO 45001 zertifiziertes Managementsystem.

Eine Konzernrichtlinie legt den Rahmen und die Zuständigkeiten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz fest und definiert verbindliche Mindestanforderungen und Standards für den gesamten Konzern. Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden die Standardverfahrensanweisungen durch Arbeits- und Prozessanweisungen zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz bei Voith ersetzt. Sie ergänzen die Konzernrichtlinie und regeln unter anderem die Organisation des Gefahrstoffmanagements und den Umgang mit Strahlenschutz, Ergonomie und Lärm, Arbeiten mit verschiedenen Maschinen sowie die Art und Weise, wie Risiko- und Gefährdungsbeurteilungen vorgenommen werden.

Eine eigene Richtlinie regelt den Umgang mit Gefährdungen und beschreibt die Rangfolge der entsprechenden Schutzmaßnahmen. Eine spezifische Arbeitsanweisung beschreibt detaillierte Maßnahmen, die von Mitarbeitenden externer Firmen wie auch von Besuchenden beim Betreten von Voith-Standorten in Bezug auf Arbeits-, Gesundheits- und Umweltaspekte einzuhalten sind.

Einheitliche Vorgaben für die Untersuchung, Dokumentation und statistische Erfassung von Vorfällen werden ebenfalls in einer eigenen Arbeitsanweisung geregelt. Diese stellt sicher, dass ein konsistentes System zur Vorfalleuntersuchung und Berichterstattung angewendet wird, das auch Vorfälle mit Mitarbeitenden externer Firmen, Zeitarbeitskräften, Kunden und Besuchenden einschließt. Grundsätzlich gelten diese Regelungen an allen Standorten. Dabei wird im Abgleich mit regionalen Anforderungen stets die jeweils strengere Regelung angewendet.



Faktenbasis
Zertifizierungen

Werden spezielle Vereinbarungen mit Kunden zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz getroffen, so sind diese bindend, sofern sie höhere oder spezifischere Anforderungen enthalten. Bei der Integration neuer Standorte werden die geltenden Regelungen schrittweise eingeführt und an bestehende Vorgaben angepasst. Zusätzlich ergänzen standortspezifische Betriebsvereinbarungen zu Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zur Suchtprävention die Vorgaben der HSE-Konzernrichtlinie.

Der Ansatz von Voith zur Vermeidung negativer Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit an den eigenen Standorten sowie auf Baustellen und in Produkten fußt auf drei Säulen:

1. An den eigenen Standorten wird ein bewährtes System der regionalen Betreuung angewendet und schrittweise weiterentwickelt, um die Qualität und Effektivität des Systems laufend zu steigern.
2. Auf unseren Baustellen sowie an den Standorten unserer Kunden erstellen wir bereits im Vorfeld Gefährdungsbeurteilungen, die regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert werden. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der sicherheitstechnischen Koordination der verschiedenen Gewerke. In enger Zusammenarbeit mit unseren Kunden vor Ort analysieren wir Arbeitsunfälle und entwickeln gemeinsam Schutzmaßnahmen, um zukünftige Vorfälle zu verhindern.
3. In der Produktentwicklung und während deren Anwendung stellen wir die strikte Einhaltung aller regulatorischen Anforderungen sicher. Zudem durchlaufen unsere Produkte verschiedene Test- und Prüfverfahren. Die gewonnenen Erkenntnisse aus diesen Prozessen sowie die Ergebnisse aus der Markt- und Produktbeobachtung fließen direkt in die Entwicklung unserer Produkte ein.

Audit-System zum Arbeitsschutz

Zur Identifikation und Analyse arbeitsbedingter Gefahren und Risiken im Kontext des Arbeitsschutzes hat Voith in Ergänzung zum übergreifenden Risikomanagement ein umfassendes Audit-System implementiert. Als größte Gefahrenpotenziale wurden im Berichtszeitraum sogenannte SRS-Unfälle (Stürzen, Rutschen, Stolpern) und Kranunfälle erkannt. Weil dabei die meisten Verletzungen die Hände betreffen, steht das Thema „Handschutz“ unverändert im Zentrum. Seit dem Jahr 2021 ist der Schutz der Hände auch Thema einer weltweiten Kampagne zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden in den infrage kommenden Bereichen von Operations, Service, Logistik und in der Ausbildung.

Arbeitsschutz-App eVAP

Die speziell entwickelte Arbeitsschutz-App eVAP – kurz für „electronic Voith Awareness Program“ – ermöglicht es entsprechend geschulten Mitarbeitenden, potenzielle Gefahren direkt am Arbeitsplatz mit ihrem Smartphone oder Tablet zu erfassen und zu melden. Über die App können Informationen und Fotos unmittelbar an die zuständigen Vorgesetzten sowie an eine zentrale Datenbank gesendet werden. Diese Daten werden in täglichen Briefings von den Vorgesetzten analysiert und ausgewertet. Die Mitarbeitenden werden so aktiv in die Unfallprävention eingebunden. Piktogramme erleichtern dabei die Bedienung und vermeiden Sprachbarrieren.

HSE-Schulungen

Schulungen der Mitarbeitenden sowie die adäquate Informationsübermittlung zu wichtigen Entwicklungen liegen im Verantwortungsbereich von Führungskräften mit Personalverantwortung. Mindestens einmal jährlich muss eine dokumentierte Unterweisung der Mitarbeitenden stattfinden. Zentral vorgegebene Schulungsunterlagen unterstützen diesen Prozess. Neben den jährlichen Unterweisungen werden regelmäßig – teilweise auch tagesaktuell – Kurzinformationen zum Thema HSE veröffentlicht. Online-Unterweisungen ergänzen dabei die persönliche Ansprache. Mit laufenden Kommunikationsmaßnahmen über Sicherheitsthemen, Unfallanalysen, Audits und anderem halten wir unsere Mitarbeitenden hinsichtlich der Themen Arbeitssicherheit und Umweltschutz bei Voith auf dem neuesten Stand. Auf diese Weise können wir auch umgehend Maßnahmen einleiten, falls sich schwere Unfälle ereignen oder bestimmte Unfallarten gehäuft auftreten.



Unfälle

Unfälle werden bei Voith zentral erfasst, um eine zuverlässige Meldung an die direkten Vorgesetzten und eine Veröffentlichung im Intranet zu gewährleisten. Schwerwiegende Vorfälle werden zusätzlich innerhalb von 24 Stunden an die Konzerngeschäftsführung gemeldet. Unfalluntersuchungen werden von Teams durchgeführt, die aus Betroffenen, Vorgesetzten und Sicherheitsexpertinnen und -experten bestehen. Diese prüfen die Vorfälle und dokumentieren sie. Besonders schwerwiegende Unfälle unterliegen einer zusätzlichen Analyse durch das globale HSE-Team. Die Definitionen und Klassifikationen von Unfällen sind detailliert im Konzernhandbuch „Working Instruction“ festgelegt und so formuliert, dass sie international einheitlich und verständlich sind.

Wir konnten die Zahl der Unfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden in den vergangenen Jahren deutlich verringern: Sie sank von 13,9 im Geschäftsjahr 2008/09 auf 1,4 im Berichtsjahr. Dieser Rückgang ist auch im Branchenvergleich ein gutes Ergebnis, denn die durchschnittliche Frequency Rate der Unternehmen in der Berufsgenossenschaft Anlagen- und Maschinenbau in Deutschland lag 2023 bei 20,12. Im Rahmen unserer Anstrengungen an allen Standorten zum Thema Arbeitssicherheit haben wir somit unser Ziel erreicht, unsere Frequency Rate auf kleiner oder gleich 1,5 zu senken.

Die Zahl der meldepflichtigen Unfälle im Berichtsjahr ist von 75 auf 59 gesunken. Die Severity Rate – der Maßstab für die Schwere der Unfälle – ist leicht gestiegen: auf 370 Ausfallstunden (Vorjahr: 362) pro 1 Mio. Arbeitsstunden im Berichtsjahr. Diese Steigerung ist auch auf Änderungen in den internen Reporting-Anforderungen zurückzuführen.

Bei der Art der Unfälle insgesamt waren in den allermeisten Fällen Prellungen – vor allem an den Händen und Fingern – zu beklagen. Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir die Risikobewertung von Vorfällen in die bestehende Incident WebApp integriert. Ziel ist es, auf diesem Weg mögliche Potenziale für mehr Arbeitssicherheit zu entdecken. Über diese App werden monatlich sämtliche Vorfälle in den Bereichen Arbeits- und Umweltschutz bei Voith in einem konzernweiten Berichtswesen nach standardisierten Kriterien erfasst und zentral ausgewertet.

Trotz unserer enormen Anstrengungen und der messbaren Erfolge im Bereich Arbeitssicherheit wurde das Geschäftsjahr 2023/24 von zwei tödlichen Arbeitsunfällen überschattet, die Voith-Mitarbeitende an Kundenstandorten erlitten. Wir sind tief betroffen vom Tod unserer beiden Kollegen. Das erste Unglück ereignete sich im Januar 2024 in einem Wasserkraftwerk in Spanien, bei welchem ein Mitarbeiter der Voith Hydro S.L. tödlich verletzt. Das zweite Unglück ereignete sich im April 2024 in einem italienischen Wasserkraftwerk. Neben unserem Mitarbeiter der Voith Hydro S.r.l. wurden bei diesem Ereignis mehrere andere Menschen tödlich verletzt. Bei der Untersuchung der tragischen Vorfälle arbeitet Voith eng mit den Behörden vor Ort zusammen, um bei der Aufklärung bestmöglich zu unterstützen. In diesem Zuge prüfen wir auch unsere Prozesse. Sollte nach Abschluss der Untersuchung Optimierungsbedarf für unsere Prozesse erkennbar sein, werden wir entsprechende Maßnahmen ergreifen. In den beiden Geschäftsjahren zuvor gab es glücklicherweise keine Unfälle mit Todesfolge.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Um den gesetzlichen Rahmenbedingungen und kulturellen Unterschieden an den Standorten in den jeweiligen Ländern zu entsprechen, nutzen wir im betrieblichen Gesundheitsmanagement einen regionenspezifischen Ansatz. Dieser erfüllt die gesetzlichen Forderungen an die Arbeitsmedizin und den Gesundheitsschutz vollumfänglich.

Die Voith-Gesundheitsinitiative (VGI) bündelt sowohl punktuelle Aktionen als auch langfristige Angebote zur Gesundheitsförderung in einem umfassenden Programm. Auf einer zentralen VGI-SharePoint-Seite werden alle gesundheitsfördernden Maßnahmen übersichtlich dargestellt und zugänglich gemacht. Im Berichtsjahr 2023/24 wurden neben vielfältigen Online-Angeboten mit den Schwerpunkten Ernährung und Schlaf auch Vor-Ort-Aktionstage, Hautscreenings und Gripeschutzimpfungen durchgeführt. Um ein einheitliches Vorgehen und einen effektiven Informationsaustausch zu gewährleisten, fand zudem ein standortübergreifender Dialog zwischen den deutschen Standorten statt. Dieses Netzwerk möchten wir weiterhin ausbauen und stärken.

02.3 Mitarbeitende gewinnen

Angesichts des Fachkräftemangels bemühen wir uns, Voith auch als Arbeitgebermarke zu stärken. Eine zentrale Rolle spielt dabei die Karriere-Website. Sie ist wesentlicher Bestandteil des Employer Branding. Ziel ist es, eine intuitiv nutzbare Plattform anzubieten, auf der alle wichtigen Informationen über uns als Arbeitgeber zu finden sind. Ebenso nutzen wir verschiedene Medien und Plattformen, um möglichen Mitarbeitenden einen Eindruck von Voith zu vermitteln. Dazu gehören unter anderem Erfolgsgeschichten, Unternehmensveranstaltungen und Mitarbeiterporträts. Zudem nutzen wir weitere Veranstaltungen und Karrieremessen als Ort, um für Voith zu werben.

Die Einstellung neuer Mitarbeitender ist in einem Prozess aus vier Schritten geregelt. Bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern spielt neben den fachlichen Qualifikationen auch die Übereinstimmung der Denk- und Arbeitsweisen mit unserer Unternehmenskultur eine entscheidende Rolle. Aus diesem Grund basieren unsere Interviewleitfäden für Bewerbungsgespräche in Deutschland auf

unserem Kompetenzmodell. Sie enthalten standardisierte Fragen und klare Bewertungsrichtlinien, um eine objektive, faire Auswahl zu gewährleisten. Um Chancengleichheit auch in der Talententwicklung zu fördern, haben wir im Geschäftsjahr 2021/22 global einheitlich geltende Talent-Management-Instrumente eingeführt, die auf objektiven Kriterien basieren. Diese Ansätze tragen dazu bei, Talente transparent und nach einheitlichen Maßstäben zu fördern.

02.4 Entwicklungsprogramme

Unsere Talent-Management-Maßnahmen fokussieren sich darauf, Mitarbeitende mit Führungspotenzial frühzeitig zu erkennen und gezielt zu fördern. Mithilfe objektiver Potenzial-Assessments möchten wir Qualität und Fairness bei der Auswahl von Führungstalenten weiter steigern. Gleichzeitig soll durch einen Pool-Ansatz die Besetzung von Führungspositionen effizienter und transparenter gestaltet werden. Unser übergeordnetes Ziel bleibt dabei, einen Großteil der Führungspositionen weiterhin aus den eigenen Reihen zu besetzen.

Talentförderung

Das „Talent Program“ von Voith ist ein Entwicklungsprogramm mit Fokussierung auf Deutschland, das speziell auf Absolventinnen und Absolventen sowie Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger mit erster Erfahrung zugeschnitten ist. Mit den drei Modulen „GROW“, „DISCOVER“ und „INNOVATE“ werden sowohl die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden als auch die strategischen Anforderungen des Unternehmens gezielt abgedeckt. Die Teilnehmenden arbeiten an bedeutenden internationalen Projekten mit strategischem Fokus und knüpfen dabei ihr berufliches Netzwerk. Gleichzeitig setzen sie sich intensiv mit Innovationen und zukunftsweisenden Themen auseinander.

Vorbereitung auf Management- und Führungsaufgaben

Im Berichtszeitraum ermöglichte das Talent Board von Voith Paper Nachwuchskräften aus Deutschland die Teilnahme an strategischen Projektaufgaben. Diese wurden entweder von der Geschäftsführung vorgegeben oder von den Teilnehmenden selbst initiiert. Die Ergebnisse der Projekte wurden gemeinsam mit der Geschäftsführung analysiert, wodurch die Teilnehmenden wertvolle Einblicke in Management- und Führungsaufgaben gewinnen konnten. Das Programm wurde durch individuelles Mentoring zur persönlichen Weiterentwicklung ergänzt.

Schulung zu Diversity und Inclusion

In den vergangenen Jahren haben unsere Führungskräfte weltweit verpflichtende Workshops zur Bedeutung von D&I sowie zur praktischen Umsetzung im eigenen Handeln absolviert. Auch im Rahmen des Führungskräfteentwicklungsprogramms ist ein Schulungsmodul zu D&I weiterhin fester Bestandteil.

Zusätzlich steht den Führungskräften auf der unternehmenseigenen SharePoint-Plattform ein Toolkit zur Verfügung. Dieses bietet praktische Anregungen und Maßnahmen, um D&I aktiv in den Arbeitsalltag und in die Teamkultur zu integrieren. Gleichzeitig unterstützt es die Führungskräfte dabei, ihren Führungsstil im Hinblick auf Vielfalt und Inklusion kritisch zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

Voith setzt auf eine kontinuierliche Optimierung seines Schulungsangebots. Um die Qualität der Maßnahmen zu sichern, werden Teilnehmende nach jedem Training um Feedback gebeten. Die Ergebnisse werden sowohl den Trainerinnen und Trainern als auch dem HR-Bereich zur Verfügung gestellt. Dazu wird die Einschätzung der jeweiligen Führungskraft eingeholt, um den Erfolg der Trainings aus verschiedenen Blickwinkeln bewerten zu können.

Im Geschäftsjahr 2023/24 haben die Mitarbeitenden von Voith insgesamt 200.079 Weiterbildungsstunden absolviert. Im Jahr zuvor waren es 127.580. Im Schnitt haben die Voith-Mitarbeitenden an 8,7 Weiterbildungsstunden teilgenommen, im Jahr zuvor waren es 5,5. Dies umfasst lediglich die systemisch erfassten und damit auswertbaren Trainingsstunden. Zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen wie On-the-Job-Trainings wurden nicht einbezogen.



Faktenbasis
Weiterbildungs-
stunden

Weiterbildungsinitiative „AFRIKA KOMMT!“

Wir engagieren uns aktiv in der Initiative „AFRIKA KOMMT!“, einem Weiterbildungsprogramm in Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit. Ziel der Initiative ist es, zukünftige Führungskräfte aus Afrika in Unternehmen weiterzubilden. Seit 2008 unterstützt Voith dieses Programm als Partnerunternehmen durch die Vergabe von Stipendien. Ein zentraler Bestandteil der jährlichen Weiterbildungsinitiative ist ein achtmonatiges Training, das bei Voith stattfindet. Unser langfristiges Ziel ist es, die afrikanischen Talente dauerhaft in unser Unternehmen zu integrieren und so die Geschäftstätigkeit in Afrika zu stärken. Besonders im Bereich der Wasserkraft bieten sich in der Region große Chancen für Voith. Gleichzeitig tragen wir mit der Umsetzung entsprechender Projekte zur nachhaltigen Entwicklung vor Ort bei.



Faktenbasis
Beschäftigungs-
struktur



Faktenbasis
Elternzeit

02.5 Förderung von Frauen und Mädchen

Um den Frauenanteil, insbesondere in Führungspositionen, zu steigern, setzen wir eine Reihe gezielter Maßnahmen um. Dazu gehören Personalmarketinginitiativen, die darauf abzielen, Mädchen und Frauen für MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) zu begeistern und Voith als attraktiven Arbeitgeber, insbesondere für Frauen, zu positionieren. Weiterhin fördern wir Chancengleichheit in allen Phasen der beruflichen Laufbahn bei Voith. Dies beinhaltet die Standardisierung des Interviewprozesses sowie die fortlaufende Flexibilisierung unserer Arbeitsmodelle.

Unterstützt wird dieser Ansatz durch interne regionale Frauennetzwerke, die Initiativen wie Mentoring-Programme, Netzwerkveranstaltungen und Trainings anbieten. Wir engagieren uns zudem in externen Netzwerken wie „Women & Work, um unsere Bemühungen weiter zu stärken.

Zudem zählen wir seit 2020 zu den „Diversity Leaders“ in Europa, eine Anerkennung, die von der Financial Times verliehen wird.

Frauen sind in technischen Ausbildungsberufen und Studiengängen nach wie vor unterrepräsentiert. Voith setzt sich deshalb weltweit dafür ein, das Interesse von Mädchen und jungen Frauen an technischen Berufen zu fördern. Bereits seit Jahren beteiligen wir uns am „Girls' Day“ und der „Girls' Academy“ und engagieren uns in verschiedenen Initiativen der Landesregierung in Baden-Württemberg. Ziel dieser Programme ist es, mehr Mädchen und Frauen für MINT-Berufe zu begeistern und gleichzeitig ihre Wiedereinstiegs- und Karrierechancen zu verbessern.

02.6 Diversity und Inclusion

Unter „Diversity“ verstehen wir die Vielfalt unserer Mitarbeitenden in Bezug auf sexuelle Identität, Alter, Nationalität, ethnische Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Religion, Ausbildung, berufliche Erfahrung und viele weitere individuelle Merkmale wie Familienstand, soziale Herkunft, Überzeugungen, Gesundheitszustand sowie körperliche und geistige Fähigkeiten. Wir sind davon überzeugt, dass es gerade dieses Zusammenspiel aus unterschiedlichen Erfahrungen, Talenten und Stärken ist, das Ideenreichtum fördert und eine inspirierende, innovationsfreudige Unternehmenskultur ermöglicht.

„Inclusion“ bedeutet für uns, diese Vielfalt durch ein wertschätzendes, offenes und respektvolles Miteinander zu fördern. Es schafft die Grundlage dafür, dass alle Mitarbeitenden ihr Potenzial voll entfalten und ihre unterschiedlichen Perspektiven, Denkweisen und Ansätze einbringen können. Vor diesem Hintergrund hat Voith im Oktober 2018 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und sich damit verpflichtet, ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu fördern.

Voith spricht sich in seinem CoC unmissverständlich gegen jede Form von Diskriminierung gegenüber Mitarbeitenden und Geschäftspartnern aus. Die Einhaltung und Durchsetzung des Kodex wird durch die Voith-Compliance-Organisation überwacht. Meldungen zu Verstößen können über das konzernweite Beschwerdeverfahren eingereicht werden. Darüber hinaus steht den Mitarbeitenden eine spezielle E-Mail-Adresse für den Bereich D&I zur Verfügung, über die sie Beschwerden oder Hilfesuche direkt an das D&I-Team richten können. Auf der D&I-Website sind die Ansprechpersonen für diesen Themenbereich verzeichnet. Gleiches gilt für das Whistleblowing-System. Voith wird in jedem Einzelfall soweit erforderlich Maßnahmen treffen, um die berichtenden Mitarbeitenden vor jeglichen negativen Konsequenzen zu schützen, beispielsweise mit Blick auf den Fortgang der Karriere oder gegen Mobbing.

Der Grundsatz „Null Toleranz gegenüber Diskriminierung“ ist für alle Mitarbeitenden bindend und wird in der „Erklärung zu Vielfalt, Miteinbeziehung und Chancengleichheit“ (Diversity and Inclusion Declaration) von der Konzerngeschäftsführung in konkrete Verhaltensweisen übersetzt. Diese Erklärung garantiert Chancengleichheit für alle Menschen im Unternehmen – unabhängig von Rasse, Ethnizität, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, politischer Meinung, Alter oder geschlechtlicher Identität. Sie bezieht ausdrücklich alle schutzbedürftigen Gruppen ein. Zudem bekräftigen wir in der Erklärung unsere Verpflichtung, alle Aspekte der Arbeitsverhältnisse – von Einstellung und Weiterbildung über Bewertungen und Beförderungen bis hin zu Vergütungen und Zusatzleistungen – fair und unvoreingenommen zu gestalten.



Abschnitt
Der Verhaltenskodex



Abschnitt
Meldung von
Verstößen



D&I Declaration

Die Konzerngeschäftsführung hebt in der Erklärung auch die Bedeutung vielfältiger Teams und eines Arbeitsumfeldes hervor, das von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Führungskräfte werden in besonderem Maße dazu angehalten, die Entwicklung ihrer Teammitglieder zu fördern, die Zusammenarbeit – auch über Grenzen hinweg – zu unterstützen und die Transformationsbereitschaft in ihren Teams voranzutreiben. Die Wichtigkeit des Themas D&I wird zusätzlich dadurch unterstrichen, dass der Vorsitzende der Konzerngeschäftsführung als Sponsor diese Aktivitäten persönlich unterstützt.

Ein zentraler Bestandteil unseres D&I-Programms ist die Überprüfung und Optimierung unserer Prozesse, um unbewussten Denkmustern („unconscious bias“) entgegenzuwirken. Um Voreingenommenheit in unseren Personalprozessen zu minimieren, arbeiten wir konzernweit daran, Auswahl- und Förderverfahren für Mitarbeitende im Bereich Recruiting und Talententwicklung stärker zu standardisieren und zu objektivieren. Beispiele hierfür sind der Einsatz von 1+6+3-Tests (psychologische Testverfahren zur Beurteilung von Potenzial und Eignung), Potenzialinterviews und Management-Audits bei der Besetzung von Führungspositionen.

Neben der Sensibilisierung aller Mitarbeitenden umfasst unser D&I-Programm auch die Umsetzung gezielter Maßnahmen. Die relevanten Themen werden über regionale HR-Businesspartner sowie D&I-Manager und D&I Advocates an die Ansprechpersonen der jeweiligen Standorte weitergegeben. Das Konzernpersonalwesen übernimmt die Koordination des Programms und definiert weltweit gültige Standards, um ein einheitliches Vorgehen und den Austausch bewährter Praktiken sicherzustellen. Gleichzeitig tragen wir so den vielfältigen globalen Herausforderungen Rechnung.

Durch globale Kommunikationskampagnen und Vortragsreihen informieren wir unsere Mitarbeitenden regelmäßig über das Thema D&I. Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt beteiligt sich Voith seit 2019 am Deutschen Diversity-Tag. Wie in den Vorjahren wurde dieser auch 2024 zu einem globalen D&I-Monat erweitert. In diesem Rahmen fanden regionale und globale selbst organisierte Workshops statt, die einen intensiven Austausch ermöglichten, Raum für gemeinsames Lernen schufen und die Vernetzung förderten.

Darüber hinaus haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich in regionalen Employee Resource Groups zu engagieren, um spezifische D&I-Themen aktiv mitzugestalten. Dieser Ansatz wird durch digitale Tools und Formate ergänzt, die den Austausch und die Zusammenarbeit über Hierarchien, Regionen und Konzernbereiche hinweg erleichtern. Zusätzlich steht weltweit ein E-Learning-Modul zum Thema „Unbewusste Denkmuster“ zur Verfügung, das die Sensibilisierung für dieses wichtige Thema unterstützt.

Voith stellt sich klar gegen Mobbing und setzt auf Diversität und Inklusion. Diese Haltung spiegelt sich auch in entsprechenden Passagen im Verhaltenskodex und in anderen Policies im Unternehmen wider. Die Unternehmenskultur bei Voith sorgt ebenfalls dafür, ein respektvolles Miteinander zu fördern. Zudem wird bei der Gestaltung von Schulungsprogrammen und Kursbelegungen auf Unvoreingenommenheit und Chancengleichheit geachtet, um ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld sicherzustellen.

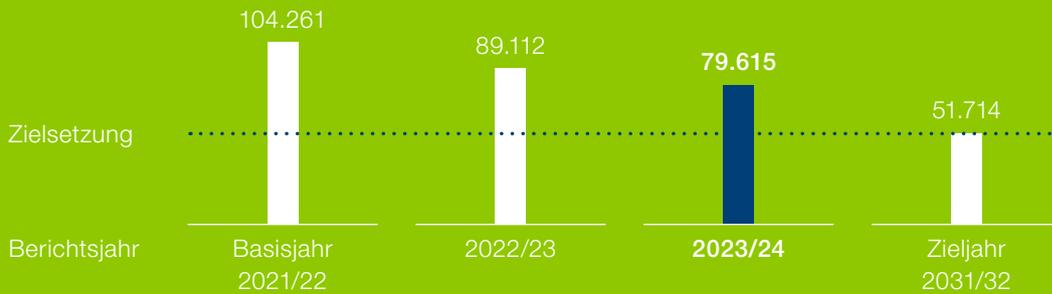
03 Umwelt

Ziele für Umwelt:

- Reduktion der CO₂-Emissionen in den Scopes 1 und 2 um **50 %** (Basis Geschäftsjahr 2021/22) bis zum Ende des Geschäftsjahr 2031/32.
- Reduktion des Energieverbrauchs um **12,5 %** (Basis Geschäftsjahr 2021/22) bis zum Ende des Geschäftsjahres 2026/27.
- Erhöhung des Ausbaus von vor Ort erzeugter erneuerbarer Energien auf **16 Gigawattstunden** (GWh) bis zum Ende des Geschäftsjahres 2026/27.

CO₂-Emissionen in den Scopes 1 und 2

spezifischer Wert t CO₂



Energieverbrauch

in MWh



Erzeugte Energie aus erneuerbaren Quellen an eigenen Standorten

in GWh



03 Umwelt

03.1 Umweltschutz bei Voith

Als Familienunternehmen sehen wir uns in besonderem Maße verpflichtet, Umweltrisiken zu vermeiden, verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen und einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

Grundsatzklärung zur Nachhaltigkeit

Mit unserer Grundsatzklärung zur Nachhaltigkeit unterstreichen wir unsere Verantwortung für den Erhalt der Umwelt und setzen klare Leitplanken für unsere Arbeit. Auf dieser Basis haben wir folgende Schwerpunkte zum Klimaschutz definiert:

- Verringerung unseres Energieverbrauchs und der entsprechenden THG-Emissionen sowie des Ausstoßes von Luftschadstoffen
- effizienter Einsatz von Materialien und Rohstoffen im Sinne der Kreislaufwirtschaft
- weitgehende Vermeidung von Abfällen
- sicherer Umgang mit Arbeits-, Gefahren- und Betriebsstoffen
- kontinuierliche Verringerung unserer Wasserentnahme und Reduktion der Abwassermenge
- Erhalt und Förderung von Biodiversität
- Reduzierung von Umweltauswirkungen während und nach der Produktnutzung
- Gesundheit und Sicherheit der Kunden
- Förderung nachhaltigen Konsums

Umweltschutzorganisation

Das EBM vereint Strategie, Ziel- und Programmmanagement, Environmental Accounting, Corporate Carbon Accounting sowie Entwicklung, Steuerung und Monitoring der Umsetzung der Voith-Klimaschutzstrategie. Die Konzernbereiche und Standorte werden durch den Bereich HSE im betrieblichen Umweltschutz strategisch und operativ unterstützt, umweltrechtliche Vorschriften einzuhalten und umzusetzen – global, national und standortspezifisch.

Die etablierte Organisationsstruktur stellt sicher, dass alle Maßnahmen im betrieblichen Umweltschutz einheitlich durchgeführt werden. Dafür sorgt unter anderem ein zentraler Freigabeprozess für den Einsatz von Gefahrstoffen. Die konzernweit gültige HSE-Richtlinie ist die Grundlage dafür. Sie wird durch Arbeitsanweisungen ergänzt, um vor Ort Vorgaben für einen wirksamen Umweltschutz zu schaffen.

Die Verantwortung für die Umsetzung entsprechender Maßnahmen liegt bei den Standorten und ihren Führungskräften. Unterstützung erhalten sie dabei von Umweltschutzbeauftragten respektive HSE-Experten. Sie übernehmen umfassende Aufgaben: vom Schutz vor Emissionen und Verunreinigungen von Gewässern über den fachgerechten Umgang mit Abfällen und Gefahrstoffen bis hin zur Vermeidung umweltrelevanter Zwischenfälle.

Ferner beraten die HSE-Experten die Standortleitung bei Bau- und Umbaumaßnahmen sowie bei Genehmigungsverfahren. Dazu führen sie regelmäßig Betriebsbegehungen und Audits durch. In den einzelnen Konzernbereichen gewährleisten sie eine systematische Betreuung der jeweiligen Voith-Gesellschaften.

Unser Ziel ist es, den Anteil der nach ISO 14001 (Umweltmanagement) zertifizierten Standorte weiter auszubauen. Derzeit sind bereits 75% (Vorjahr 81%) unserer Standorte – gemessen an der Zahl der Mitarbeitenden – nach diesem Standard zertifiziert. Der Rückgang ist zum einen auf einen geänderten Zertifizierungs-Scope zurückzuführen, zum anderen sind neue Unternehmen hinzugekommen, die noch nicht zertifiziert sind.



Dokumentation von Umweltvorfällen

Über die Incident WebApp werden sämtliche Umweltvorfälle bei Voith in einem konzernweiten Berichtswesen nach standardisierten Kriterien ereignisorientiert erfasst und einmal im Monat zentral ausgewertet. Das gilt auch für Vorfälle, die von beauftragten Unternehmen verursacht werden. Bei schwereren Umweltvorfällen wird die Geschäftsleitung des jeweiligen Konzernbereichs direkt informiert.

Schulungen

Bereits seit dem Geschäftsjahr 2019/20 stellt Voith den Mitarbeitenden ein mehrsprachiges E-Learning-Angebot zum Thema Nachhaltigkeit zur Verfügung. Ein weiterentwickeltes E-Learning zu diesem Thema ist fertiggestellt und wird im Geschäftsjahr 2024/25 unternehmensweit ausgerollt. Darüber hinaus wird das Thema Umweltschutz verpflichtend in wiederkehrenden Sicherheitsunterweisungen für Mitarbeitende thematisiert.

Risiken im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit

Aus der Geschäftstätigkeit eines Industrieunternehmens entstehen grundsätzlich Risiken für Mensch und Umwelt. Im Eintrittsfall könnten daraus Schadensersatzforderungen und Reputationsverluste resultieren. Arbeitssicherheit und die Einhaltung betrieblicher und gesetzlicher umweltrechtlicher Vorschriften haben oberste Priorität für uns. Sämtliche Produktionsprozesse unterliegen den Konzernrichtlinien zu Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz sowie zu Qualität und Risiko. Im Rahmen von integrierten Managementsystemen wird die Einhaltung der Richtlinien kontrolliert und ein einheitlich hoher Qualitäts- und Umweltstandard für Produktion und Produkte gewährleistet.



Abschnitt
Der Risikomanagementprozess

Unser systematischer Risikomanagementprozess ermöglicht es uns, Umweltrisiken frühzeitig zu erkennen und Maßnahmen zu deren Vermeidung einzuleiten. Für verbleibende Risiken werden Versicherungen abgeschlossen oder ausreichende bilanzielle Vorsorgen getroffen. Insofern halten wir Umwelt- und Gesundheitsrisiken, die aus der Geschäftstätigkeit von Voith entstehen, hinsichtlich der Eintrittswahrscheinlichkeit und insbesondere der potenziellen Schadenshöhe für gut beherrschbar.

Umweltverschmutzung

Bei Voith spielen mit Blick auf die Umwelt vor allem Staub, Partikel, POPs und Lärm eine Rolle. Die Arbeitsanweisungen zur Reduzierung von Staub- und Partikelemissionen bei Voith orientieren sich an den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen und werden laufend aktualisiert.

Um die Verwendung und Freisetzung von POPs zu reduzieren oder vollständig zu vermeiden, werden an anzeige- oder genehmigungspflichtigen Anlagen kontinuierliche Überwachungen und regelmäßige Messungen durchgeführt. Diese Maßnahmen stellen sicher, dass die geltenden Grenzwerte jederzeit eingehalten werden.

Der Umgang mit Lärm, insbesondere im Rahmen von Risiko- und Gefährdungsbeurteilungen, ist in den Arbeits- und Prozessanweisungen zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz festgelegt. Bei lärmbezogenen Beschwerden folgt Voith einem klar definierten Prozess.

Biodiversität

Im Rahmen unserer aktuellen Wesentlichkeitsanalyse wurde für Voith das Thema Biodiversität als relevant identifiziert. Wir haben deshalb eine Analyse für das Berichtsjahr 2024/25 in Auftrag gegeben, die die Abhängigkeiten und Einflüsse des Unternehmens auf die Biodiversität identifizieren und bewerten soll. Diese Analyse wird auch die Lieferkette von Voith umfassen.

03.2 Klimawandel

Das Pariser Klimaabkommen der Vereinten Nationen sieht vor, den Anstieg der globalen Durchschnittstemperatur auf deutlich unter 2 Grad Celsius und möglichst sogar auf 1,5 Grad Celsius gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Wir stehen hinter diesem Ziel und unterstützen es mit unserer Klimastrategie. Um unserem Anliegen Nachdruck zu verleihen, sind wir im Dezember 2023 der SBTi beigetreten und haben damit unsere Absicht erklärt, Klimaziele zu entwickeln, die in Einklang mit den Forderungen des Pariser Klimaabkommens stehen.



Abschnitt
UNGC, SBTi und
Management-
systeme

Unsere Klimastrategie fördert die Erreichung unserer Klimaziele, indem wir – wo immer möglich – von fossilen auf erneuerbare Energiequellen umsteigen und unsere Energieverbräuche schrittweise und systematisch durch gezielte Energieeffizienzmaßnahmen reduzieren. Hierbei setzen wir auf den laufenden Ausbau unserer ISO-50001-Energiemanagement-Zertifizierungen. Der Erwerb von CO₂-Kompensationsgutschriften ist kein Bestandteil unserer Strategie.

Die SBTi

Wir haben im Dezember 2023 unser Commitment zur Setzung von Klimazielen bei der SBTi eingereicht. Damit geht das Bekenntnis einher, sich wissenschaftliche Klimaziele zur Reduktion der THG-Emissionen zu setzen. Derzeit prüft die SBTi die Zielunterlagen von Voith. Eine positive Entscheidung über die Anerkennung des Voith-Klimaziels erwarten wir für das erste Quartal 2025.

Das bei der SBTi eingereichte Voith-Klimaziel setzt sich aus zwei Bestandteilen zusammen:

- Reduktion der absoluten Scope-1- und Scope-2-THG-Emissionen um 50% bis zum Geschäftsjahr 2031/32 (Basisjahr 2021/22)
- Reduktion der absoluten Scope-3-THG-Emissionen aus der Nutzung verkaufter Produkte um 30% (Basis Geschäftsjahr 2021/22) bis zum Ende des Geschäftsjahr 2031/32

Grundlegend für die Ausarbeitung der Klimaziele war die Nullmessung unserer gesamten Emissionen in den Scopes 1 bis 3. Diese Quantifizierung haben wir für alle auf Voith anwendbaren Emissionskategorien für das gewählte Basisjahr 2021/22 vorgenommen. Emissionen aus Quellen, die direkt vom Unternehmen verantwortet oder kontrolliert werden (Scope 1), und solche, die durch eingekaufte Energie verursacht werden (Scope 2), haben in unserem Basisjahr 104.261 Tonnen Kohlendioxid-Äquivalente (t CO₂e) verursacht. Die indirekten Emissionen unserer Wertschöpfungskette (Scope 3) beliefen sich im Basisjahr auf 71.457.983 t CO₂e und stehen somit für mehr als 99% der Gesamtemissionen. Branchentypisch machen die Emissionen der Nutzungsphase den Großteil unserer Scope-3-Emissionen aus (68.756.126 t CO₂e = 96% der Gesamtemissionen). Aus diesem Grund haben wir die Nutzungsphase mit einem eigenen SBTi-Ziel versehen.

Zur Umsetzung und Steuerung des bei der SBTi eingereichten Klimaziels wurde ein Steering Board aus Vertreterinnen und Vertretern der Konzerngeschäftsführung und weiteren Personen aus dem C-Level unter Leitung von Corporate Sustainability eingerichtet. Die Beschlüsse des Steering Board werden von Corporate Sustainability an die divisionalen Vertreterinnen und Vertreter sowie andere interne Themenverantwortliche weitergetragen. Sie entwickeln konkrete Pläne und Maßnahmen zur Zielerreichung, beispielsweise zur Reduzierung des Energieverbrauchs.

Zudem wurden weitere interne wie auch externe Stakeholder über die Corporate-Website, Social Media und das globale Intranet informiert. Dies ermöglicht, dass auch deren Rückmeldungen in die weitere Ausarbeitung der SBTi-Reduktionsstrategie von Voith einfließen können.

Energiemanagement im Zuge des GETP

Im zurückliegenden Geschäftsjahr haben wir mit dem GETP eine Initiative ins Leben gerufen, die unsere bisherigen Bemühungen zur Ressourcenwahrung und zum Klimaschutz noch stärker systematisieren und beschleunigen soll. Das GETP setzt im Wesentlichen auf drei Maßnahmen:

- Reduktion des Energieverbrauchs durch Effizienzprojekte, deren Investitionsbedarfe durch die erzielten monetären Einsparungen finanziert werden („cash back“)
- Ausbau der eigenen erneuerbaren Stromproduktion an unseren Standorten, um die Abhängigkeit von externen Energiequellen zu verringern und nachhaltigere Energiequellen zu fördern
- perspektivische Erhöhung der Grünstromquote auf 100% bis zum Ende des Geschäftsjahres 2031/32

Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt in zwei Phasen. Für die erste Phase, die bis zum Geschäftsjahr 2026/27 andauern wird, haben wir uns folgende Zwischenziele gesetzt:

- Reduktion des Energieverbrauchs um 12,5% im Vergleich zum Basisjahr 2021/22 durch Effizienzprojekte, was einer Einsparung von 74 GWh entspricht
- Ausbau von vor Ort erzeugter erneuerbarer Energie auf 16 GWh
- mindestens Beibehaltung des bestehenden hohen Grünstromanteils (> 60%) und Erhöhung der Quote, wenn sich dies auch wirtschaftlich rechnet

Die Bewertung der erreichten Energieeinsparungen aus Phase 1 und die Modellierung der Phase 2 – inklusive einer neuen Zielsetzung im Bereich Energienutzung, -erzeugung und effizienz – erfolgen im Geschäftsjahr 2025/26.

Die Messung der Energieverbräuche und der Abgleich mit den Zielwerten werden von den Expertinnen und Experten aus den Konzernbereichen und Zentralfunktionen über das EBM gesteuert. Dafür wurden im Geschäftsjahr 2023/24 erstmals konzernweit sogenannte Significant Energy Users (SEUs) identifiziert und ein interner Energy Efficiency Index (EEI) etabliert, um den Energieverbrauch wie auch die Wirksamkeit von Energieeffizienzmaßnahmen detailliert zu steuern. Das Vorgehen dient als Frühwarnindikator, um Abweichungen frühzeitig erkennen und entsprechende Gegenmaßnahmen ergreifen zu können.

Ein systematischer, jährlich durchgeführter Prozess zur energetischen Überwachung und Bewertung sämtlicher Verbrauchsquellen sowie zur Identifizierung von Optimierungspotenzialen gewährleistet, dass dabei auch neue Technologien, wirtschaftlichere Verfahren und Veränderungen bei Energie- und CO₂-Kosten in die Planungen einbezogen werden.

Entwicklung des Energieverbrauchs

Unser EBM hat im Geschäftsjahr 2023/24 an die gute Arbeit der vorangegangenen Jahre angeknüpft und konnte durch zahlreiche Projekte und Maßnahmen insgesamt 11.453 Megawattstunden (MWh) an Energie einsparen.

Die Reduzierung ergibt sich aus Einsparungen in den Bereichen Beleuchtung, Druckluft, Heizung, Belüftung und Klimatisierung sowie durch Instandhaltungsmaßnahmen. Auch bei verschiedenen Prozessen

konnten wir unsere Energieverbräuche und CO₂-Emissionen weiter reduzieren. Beispielhaft ist hier die Modifizierung von Schweiß- und Thermofixierungsprozessen zu nennen. Dazu kommen die Modernisierung des Maschinenparks und die Beschaffung von E-Autos und Elektrostaplern. Abwärme wird auf vielfältige Weise genutzt: Wir führen sie beispielsweise in den Wärmekreislauf zurück, um die Effizienz unserer Anlagen zu steigern.

Die Quantifizierung der Einsparungen erfolgt auf der Basis von Messungen. Je nach Datenverfügbarkeit fließen hier auch fundierte Annahmen ein. Die Erfassung der Energieverbräuche erfolgt unternehmensweit über das „hse+“-System von Quentic, die Erfassung der erzielten Energieeinsparungen über ExcellenceDB beziehungsweise einen SharePoint zur CapEx-Abbildung („CapEx“ steht für „Capital Expenditure“, also Investitionsausgaben).

CO₂-Fußabdruck in den Scopes 1, 2 und 3

Wir erheben unseren CO₂-Fußabdruck in den Scopes 1, 2 und 3 gemäß den Richtlinien des GHG-Protokolls (GHG = Greenhouse Gas, Treibhausgase). Die Scopes 1 und 2 erheben wir seit über zehn Jahren jährlich im Zug der Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts. Eine erste vollständige Nullmessung des CO₂-Fußabdrucks, die auch Scope 3 beinhaltet, haben wir 2024 für das Basisjahr unseres Klimaziels (2021/22) durchgeführt. Ab dem Geschäftsjahr 2024/25 ist vorgesehen, auch die Daten für Scope 3 jährlich zu erheben.

Gegenüber unserem Basisjahr 2021/22 konnten wir unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen im Geschäftsjahr 2023/24 um 24% reduzieren und sind damit auf einem guten Weg, unser SBTi-Ziel zu erreichen.

Die Maßnahmen unseres Energiemanagements haben einen wesentlichen Teil dazu beigetragen, dass wir die Scope-1- und Scope-2-Emissionen bereits signifikant reduzieren konnten. So ist es uns im Geschäftsjahr 2023/24 gelungen, die THG-Emissionen an unseren Standorten um 11% auf 79.700 t CO₂e (Vorjahr: 89.182 t CO₂e) zu reduzieren. Der Anteil der Scope-1-Emissionen ist um 11% auf 51.339 t CO₂e (Vorjahr: 57.557 t CO₂e) gesunken. Die Scope-2-Emissionen sind um 10% auf 28.361 t CO₂e (Vorjahr: 31.625 t CO₂e) gesunken. Unseren Corporate Carbon Footprint haben wir im abgelaufenen Geschäftsjahr durch ein externes Beratungsunternehmen validieren lassen.

Emissionsreduktion in der Lieferkette

Lieferanten mit großem Einfluss auf unsere einkaufsbezogenen Emissionen und strategische Partner werden von uns gezielt identifiziert. Die wichtigsten Lieferanten werden priorisiert, um an Initiativen zur Emissionsreduktion oder anderen umweltbezogenen Aktivitäten im kommenden Geschäftsjahr teilzunehmen. Zusätzlich werden CBAM-relevante Lieferanten einbezogen, um die Einhaltung neuer Emissionsvorschriften sicherzustellen. Durch diesen Ansatz können wir uns auf Partner mit den größten Umweltauswirkungen konzentrieren. Für ausgewählte Lieferanten bieten wir Unterstützung an, um ihnen zu helfen, ihre Emissionen zu berechnen und schrittweise zu reduzieren. Darüber hinaus initiieren wir projektbezogene Kooperationen mit ausgewählten Lieferanten, um Ressourcenkreisläufe zu stärken und Emissionen weiter zu senken.



03.3 Wasser

Der verantwortungsvolle Umgang mit Wasser ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmenspraxis. Daher ist es unser Ziel, unseren Wasserverbrauch weiter zu senken.

Zuletzt haben wir im Geschäftsjahr 2020/21 die Wasserrisiken an den Voith-Standorten mithilfe der Aqueduct-Datenbank des WRI und des Water-Risk-Filters des WWF analysiert. Dabei flossen sowohl Aspekte der Wasserqualität und -quantität als auch geltende regulatorische Vorgaben in die Bewertung ein. Eine Neubewertung dieser Analyse ist im Geschäftsjahr 2024/25 geplant.

Ziele zur Reduktion der Wasserentnahme

Um unsere Wasserentnahme weiter zu reduzieren, arbeiten wir laufend an Effizienzprojekten. Bis Ende des Geschäftsjahres 2026/27 wollen wir unsere Wasserentnahme um 5% im Vergleich zum Basisjahr 2021/22 verringern. Als Indikator für die Wirksamkeit der Maßnahmen dienen die erzielten Einsparungen, die einheitlich in einer internen Datenbank erfasst und ausgewertet werden. Im abgeschlossenen Geschäftsjahr konnten wir unsere Wasserentnahme um 5% auf ein Volumen von 1.050.015 Kubikmetern (m³) reduzieren (Vorjahr: 1.105.204 m³).

Mit einem Volumen von 922.399 m³ sank auch die Abwassermenge um 13% gegenüber der vorangegangenen Periode (Vorjahr: 1.061.953 m³). Wo immer es aus wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Gründen sinnvoll ist, setzen wir wiederaufbereitetes Wasser ein. Zudem arbeiten wir konsequent an der weiteren Schließung von Wasserkreisläufen.

03.4 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Voith setzt neben der Dekarbonisierung und Digitalisierung verstärkt auf das Prinzip der Kreislaufwirtschaft. Unser Ziel ist es, Innovationen voranzutreiben, die helfen, geschlossene Materialkreisläufe zu schaffen und so die Kreislaufwirtschaft in unseren Industriezweigen zu fördern. Dieses Prinzip gilt auch für unsere eigenen Produktentwicklungs- und Produktionsprozesse.

So bekennen wir uns dazu, mit Ressourcen verantwortungsvoll zu wirtschaften, Umweltrisiken zu minimieren und einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Dabei legen wir besonderen Wert auf den effizienten Einsatz von Materialien und Rohstoffen im Sinne der Kreislaufwirtschaft sowie auf die weitgehende Vermeidung von Abfällen.

Bereits im Jahr 2010 haben wir uns ein erstes Reduktionsziel für die Verringerung des Abfallvolumens gesetzt. Mit dem Berichtsjahr 2022/23 haben wir uns auf neue Ziele im Bereich Materialeffizienz und Abfallvermeidung verständigt: Bis zum Ende des Geschäftsjahres 2026/27 wollen wir unsere Abfallmengen um weitere 5% im Vergleich zum Basisjahr 2021/22 reduzieren.

Rohstoffe, Rohmaterial und Halbfabrikate



Faktenbasis
Eingesetzte
Materialien

Erreicht haben wir unsere bisherigen Einsparungen durch umfassende Maßnahmen zur Materialeffizienz, gezielte Prozessoptimierungen und den Ausbau von Wiederverwendungs- und Recyclingstrategien. Bei Voith Paper werden zum Beispiel alle Produkte berücksichtigt, um die Materialeffizienz in den Produktionsprozessen sicherzustellen.



Faktenbasis
Abfall und
gefährlicher Abfall

Absolute Abfallmengen

Im Berichtszeitraum fielen bei Voith insgesamt 38.266 t Abfall an (Vorjahr: 47.961 t), somit konnte das Abfallvolumen im Berichtszeitraum um 20% reduziert werden. Das beinhaltet unter anderem einen Rückgang von 5.600 t bei gefährlichen Abfällen. Das Volumen an ungefährlichen Abfällen reduzierte sich um 4.095 t.

Behandlung von gefährlichen Abfällen

Wir transportieren selbst keine Abfälle. Die Sammlung und Lagerung gefährlicher Abfälle unterliegt strikten internen Vorschriften, während die Entsorgung ausschließlich durch externe, zertifizierte Fachunternehmen für Entsorgung und Recycling erfolgt.

Verstöße gegen die entsprechenden Vorschriften werden konsequent geahndet: Bei der Feststellung eines Verstoßes nehmen wir umgehend Kontakt mit dem betroffenen Entsorger auf, weisen auf den Missetand hin und überprüfen, ob dieser innerhalb einer angemessenen Frist behoben wird. Andernfalls wird die Zusammenarbeit beendet. Erfahren wir, dass ein Entsorger illegal Müll entsorgt, erfolgt die sofortige Beendigung der Geschäftsbeziehung.

Zur Sicherstellung der Einhaltung aller Standards führen wir regelmäßige Audits bei Entsorgern durch. Diese umfassen die Besichtigung von Standorten und Anlagen wie auch die Sammlung und Dokumentation von Entsorgungsnachweisen. Im Berichtszeitraum wurden keine Gesetzesverstöße durch unsere Entsorgungsdienstleister festgestellt.

GRI-Index

Universelle Standards

Angaben	Kommentar	Verweis (die Zahlen beziehen sich auf die Seiten)
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021		
2-1	Organisationsprofil	10–12 Unternehmen Übersicht Voith
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	60
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	60–61, 63
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	61
2-5	Externe Prüfung	60
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	10–12, 14
2-7	Angestellte	37–38, Faktenbasis (2–3)
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	38, Faktenbasis (2–3)
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	10–13
2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	11–13 Aufsichtsrat Voith
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	13–14, 16–17, 21
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	16
2-15	Interessenkonflikte	12–13
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	24–25
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	4–7, 10, 13–14, 17–18
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	4–7, 13–14, 17–18, 21, 26–27, 36, 51
2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	21–22, 29–31, 36
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	24–25, 29–31, 39

Angaben	Kommentar	Verweis (die Zahlen beziehen sich auf die Seiten)
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	21, 24–25
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	24–25
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	14
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	19–20, 27–28, 29–33
2-30	Tarifverträge	Faktenbasis (3)
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	19–20
3-3	Management von wesentlichen Themen	16–19 Integrität: 21–25 Lieferkette: 26–33 Mitarbeitende: 36–45 Umweltmanagement: 48–55 Dekarbonisierung: 48, 50–53

Themenstandards

Angaben	Kommentar	Verweis (die Zahlen beziehen sich auf die Seiten)
GRI 200: Ökonomie		
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016		
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Investor Relations Voith
GRI 205: Antikorruption 2016		
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	21–23
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		
206-1	Rechtliche Schritte wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolpraktiken	23–24
GRI 207: Steuern 2019		
207-1	Steuerkonzept	16
GRI 300: Ökologie		
GRI 301: Materialien 2016		
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Faktenbasis (9)
GRI 302: Energie 2016		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Faktenbasis (4, 5)
302-3	Energieintensität	Faktenbasis (6)
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Faktenbasis (6)
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018		
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	54
303-3	Wasserentnahme	Faktenbasis (8)
303-4	Wasserrückführung	Faktenbasis (9)
GRI 305: Emissionen 2016		
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Faktenbasis (6, 8)
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Faktenbasis (7, 8)
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Faktenbasis (7, 8)
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	Faktenbasis (7, 8)
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	50–53, Faktenbasis (7, 8)
GRI 306: Abfall 2020		
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	26, 54–55
306-3	Angefallener Abfall	55, Faktenbasis (9)

Angaben	Kommentar	Verweis (die Zahlen beziehen sich auf die Seiten)
GRI 308: Umweltverträglichkeitsprüfung der Lieferanten 2016		
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	32
GRI 400: Soziales		
GRI 401: Beschäftigung 2016		
401-3	Elternzeit	Faktenbasis (3)
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018		
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	38, 39
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	38, 39
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	38–40
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	40
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter:innen	41
403-8	Mitarbeiter:innen, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	38
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	40–41, Faktenbasis (4)
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016		
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Faktenbasis (3)
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	42–43
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016		
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	22, 24–25, 26–33
GRI 408: Kinderarbeit 2016		
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	21–22, 24–25, 26–33
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016		
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	21–22, 24–25, 26–33
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016		
415-1	Parteispenden	14

Zum Bericht

Seit 2011 informiert der Nachhaltigkeitsbericht unsere Stakeholder jährlich über unsere Nachhaltigkeitsleistung. Der vorliegende Bericht beschreibt die Fortschritte im Geschäftsjahr 2023/24, das heißt vom 1. Oktober 2023 bis 30. September 2024. 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.¹⁾

Bei der Berichterstellung folgt Voith den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) und orientiert sich an den entsprechenden GRI-Standards (2020). Redaktionsschluss des Berichts war der 28. März 2025. Auf eine externe Überprüfung der Inhalte wurde verzichtet.

Alle Angaben im vorliegenden Bericht gelten soweit nicht anders angegeben für die Konzernbereiche Voith Hydro, Voith Paper, Voith Turbo und CF&S weltweit. Der Bericht weist denselben Konsolidierungsgrad wie der Konzernabschluss auf. Die einbezogenen Gesellschaften entsprechen ebenfalls denen im Konzernabschluss.

Während Personalkennzahlen in diesem Bericht in Köpfen (Headcount) angegeben werden, werden sie im Geschäftsbericht mehrheitlich in FTE berichtet, wodurch es zu Abweichungen bei den Angaben kommen kann.

Die Datensammlung, die als Basis für die im Bericht enthaltenen Kennzahlen dient, 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 zu Redaktionsschluss gültigen Annahmen. Aufgrund von unbekanntem Risiken, Ungewissheiten und anderen Faktoren können die tatsächlichen Ergebnisse, Entwicklungen oder Leistungen des Unternehmens von den Prognosen, Einschätzungen und Ankündigungen abweichen.

¹⁾ Mit dem vorliegenden Bericht startet unser neuer Ansatz der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die zu berichtende Inhalte werden getrennt im Bericht selbst sowie in der Faktenbasis dargestellt. Der Bericht enthält die Beschreibung der Managementansätze (Strategien, Ziele und Maßnahmen) und wird nur bei Bedarf aktualisiert. Der Bericht bleibt somit unverändert und für die nächsten Geschäftsjahre anwendbar. Die Faktenbasis enthält die quantitativen Kennzahlen. Diese werden für jedes Geschäftsjahr entsprechend aktualisiert und veröffentlicht.

Impressum und Kontakt

Ansprechpersonen für inhaltliche Fragen

Matthias Steybe
Vice President Corporate Sustainability

Anna Luisa Eschner
Corporate Sustainability Manager

E-Mail: sustainability@voith.com

Weiterführende Informationen

Dieser Bericht liegt auch in englischer Sprache vor.
Die deutsche bzw. englische Fassung finden Sie im Internet unter:
<https://voith.de/nachhaltigkeit>
<https://voith.com/sustainability>

Text

Marc Dannenbaum

Design

G2 Printmedienmanufaktur

Englische Übersetzung

Toms Language Services

VOITH