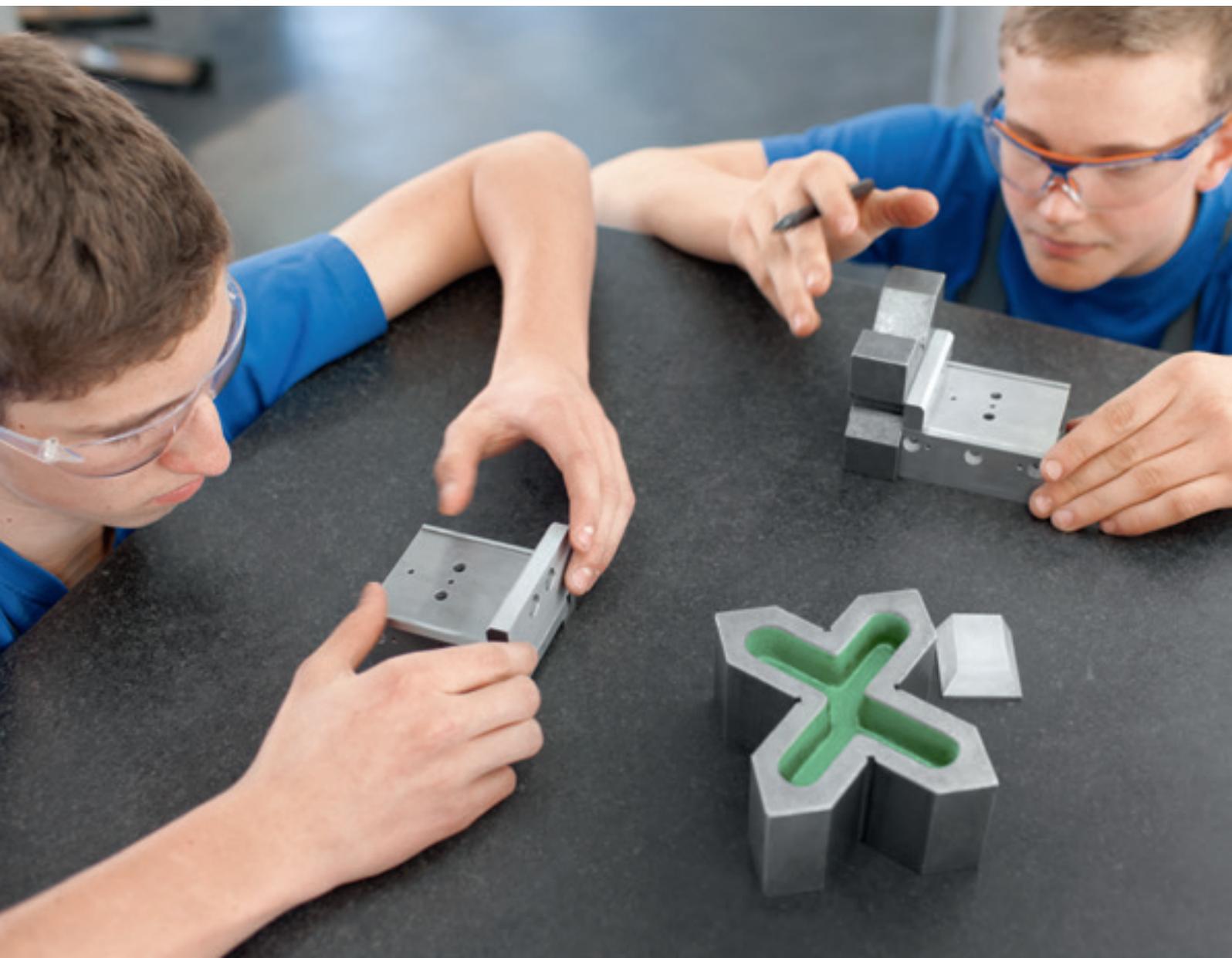


# Nachhaltigkeitsbericht 2015



# Fokus EUROPA

Europa ist die Region mit dem höchsten Anteil am Welt-Bruttoinlandsprodukt – allein die Europäischen Union, der größte Binnenmarkt der Welt, steht für rund ein Viertel der globalen Wirtschaftsleistung. Hier, mitten in Europa, hat Voith seinen unternehmerischen Ursprung. Und obwohl aus dem deutschen Unternehmen inzwischen längst ein global agierender Konzern geworden ist, sind wir weiterhin fest in unserer Heimat verwurzelt: Aktuell erwirtschaften wir in Europa mehr als ein Drittel unseres Umsatzes.

Nachhaltigkeit und der Schutz von Umwelt und Ressourcen spielen gerade hier in Europa eine immer größere Rolle: In Projekten wie dem Pumpspeicherkraftwerk in Reißbeck, Kärnten/Österreich, wo Energie mit möglichst minimaler Umweltbelastung erzeugt wird – und mit unserem Engagement für nachhaltiges Wirtschaften, mit dem wir unser Unternehmen zukunftsfähig gestalten. Wie wir das konkret tun und wie erfolgreich wir dabei im vergangenen Jahr waren, darüber berichten wir auf den folgenden Seiten.

## Zum Bericht

### Unser Anspruch

Der vorliegende Bericht ist der sechste Nachhaltigkeitsbericht der Voith GmbH. Bereits seit 2009 informieren wir die Stakeholder des Unternehmens einmal jährlich über unsere Fortschritte auf dem Weg, Benchmark unserer Branchen hinsichtlich Nachhaltigkeit zu werden. Im Fokus stehen dabei die Erläuterung von Strategien, Lösungsansätzen und Maßnahmen sowie die Darstellung von Kennzahlen. Um die für die Berichterstattung wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren, haben wir im Jahr 2014 eine Materialitätsanalyse durchgeführt. Für das Jahr 2016 planen wir die Wesentlichkeitsanalyse zu aktualisieren und haben als Grundlage Anfang des Jahres bereits eine umfassende Stakeholderbefragung durchgeführt. Die Ergebnisse werden in den kommenden Nachhaltigkeitsbericht einfließen.

### Berichtsinhalte

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

### Berichtszeitraum und Geltungsbereich

Der Nachhaltigkeitsbericht 2015 bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2014/15 und umfasst den Zeitraum vom 1. Oktober 2014 bis 30. September 2015.

Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen des Erfolgsprogramms Voith 150+ Veränderungen in der Größe und Struktur des Unternehmens vorgenommen bzw. eingeleitet. Die Konzerngeschäftsführung hat entschieden, den Konzern auf seine Technologie- und Engineering-Kompetenz mit den drei Kerngeschäftsfeldern Voith Hydro, Voith Paper und Voith Turbo zu fokussieren und den Geschäftsbereich Voith Industrial Services zu veräußern. Voith Industrial Services wird daher, in Analogie zum Geschäftsbericht, als nicht fortgeführte Aktivität betrachtet. Zudem werden alle Industrie-4.0-relevanten Aktivitäten in dem neu gegründeten Konzernbereich Voith Digital Solutions zusammengeführt. Die hier berichteten Zahlen, Fakten und Informationen gelten, soweit nicht anders angegeben, für die fortgeführten Voith-Konzernbereiche Voith Hydro, Voith Paper und Voith Turbo weltweit.

Die einbezogenen Gesellschaften können dem Voith-Geschäftsbericht 2015 entnommen werden. Der Konsolidierungsgrad beträgt mindestens 80% nach Umsatz und Mitarbeitern und schließt alle wesentlichen Standorte des Konzerns ein. Mit Blick auf die Lieferketten des Konzerns gab es keine wesentlichen Veränderungen zum Nachhaltigkeitsbericht 2014, der im August 2015 veröffentlicht wurde.

### Erfassung und Vergleichbarkeit von Daten und Informationen

Die Informationen wurden auf elektronischem Weg schriftlich abgefragt, die Daten wurden überwiegend mittels bereichsspezifischer Software erfasst. Auch in diesem Bericht wurden bestimmte Zahlenwerte erstmalig erhoben. Ein Dreijahrestrend ist daher in Einzelfällen noch nicht darstellbar, wird aber für die Zukunft angestrebt.

Aufgrund neuer Berechnungsgrundlagen, höherer Datenqualität und aktualisierter Informationen wurden in Einzelfällen zurückliegende Zeiträume betreffende Fakten korrigiert bzw. an den veränderten Erhebungsumfang angepasst. Dies ist an den entsprechenden Stellen im Bericht vermerkt. Bei der Addition von Daten können aufgrund von Rundungen Abweichungen auftreten.

### Zukunftsgerichtete Aussagen

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

### Weitere Anmerkungen

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

Der Nachhaltigkeitsbericht 2015 liegt in deutscher und englischer Fassung vor und steht auch auf der Unternehmenswebsite zum Download zur Verfügung. Weiterführende und vertiefende Informationen finden Sie auf unserer Unternehmenswebsite [www.voith.de](http://www.voith.de) und im Geschäftsbericht.

---

Der nächste Nachhaltigkeitsbericht erscheint voraussichtlich im Frühjahr 2017.



# Editorial



**Liebe Leserinnen, liebe Leser,**

in dem ereignisreichen Geschäftsjahr 2014/15 hat sich bei Voith auch im Bereich Nachhaltigkeit eine Menge getan. Wir haben weitere wichtige Fortschritte bei der Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung gemacht und berichten zum inzwischen sechsten Mal darüber, wo wir mit unseren Aktivitäten stehen.

Besonders erfreulich: Im Berichtszeitraum konnten wir bei der Verbesserung unserer Kennzahlen zu Energie, Abfall und Frischwasserverbrauch wieder auf den ursprünglichen Optimierungspfad einschwenken. Durch gezielte Ursachenanalyse und die konsequente Fortsetzung unserer Hot-Spot-Analysen liegen alle Indikatoren nun wieder im Zielkorridor.

Vor allem aber stand im vergangenen Geschäftsjahr die Weiterentwicklung unserer Organisation im Fokus. Analog zur Organisation anderer Querschnittsfunktionen bei Voith haben wir den Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (AGU) zu einer globalen AGU-Organisation für Voith weiterentwickelt und so eine schlanke, flexible und schlagkräftige Business-Partner-Struktur geschaffen. Konzernweit stellen erfahrene Experten den operativen Einheiten nun in Vollzeit ihr Know-how zur Verfügung, um unsere Leistungen im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz weiter zu verbessern sowie Risiken zu identifizieren und durch eine kontinuierliche Prozessverbesserung systematisch zu verringern. Unterstützt wird diese schlanke Organisation durch das integrierte IT-System hse+, das weltweit zum Einsatz kommt.

Die neue Struktur ist seit Beginn des aktuellen Geschäftsjahres in Kraft – und ich bin überzeugt, dass ich Ihnen im nächsten Bericht über weitere Fortschritte bei der Umsetzung berichten kann. Denn unser Ziel ist unverändert: Voith soll die Benchmark in Sachen Nachhaltigkeit sein, in allen Branchen und in allen Märkten, in denen das Unternehmen aktiv ist. An diesem Ziel lassen wir uns messen, daran arbeiten wir mit aller Konsequenz. Mit der neuen Organisation sind wir diesem Ziel ein gutes Stück näher gekommen, und ich hoffe, dass Sie uns mit Ihrem Interesse auch in Zukunft auf unserem Weg begleiten.

Ihr



**Torsten Kallweit**

Leiter Zentralfunktion Corporate Sustainability & HSE

# Inhalt

---

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

---

01 Nachhaltige Unternehmensführung	8	04 Verantwortung für die Mitarbeiter	62
1.1 Unternehmensprofil	10	4.1 Managementansatz	64
1.2 Strategie und Organisation	15	4.2 Attraktiver Arbeitgeber	67
1.3 Werte und Compliance	21	4.3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	73

---

02 Verantwortung für die Umwelt	24	05 Verantwortung für die Gesellschaft	78
2.1 Managementansatz	26	5.1 Managementansatz	80
2.2 Ressourcen schonen	28	5.2 Projekte und Aktivitäten	81
2.3 Umwelt schützen	38		

---

03 Verantwortung für Produkte und Lieferketten	44	Berichtsabschluss	87
3.1 Managementansatz	46	Daten und Fakten	88
3.2 Nachhaltigkeit in der Lieferkette	56	Ziele und Zielerreichung	112
		GRI-Index	116
		Impressum/Kontakt	Umschlag

---

# Vorwort



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

im nächsten Jahr feiern wir das 150. Jubiläum unseres Unternehmens. Dass unser Unternehmen auf diese lange und bis heute erfolgreiche Tradition zurückblicken kann, ist in erster Linie auf die Leistung aller Voithianer zurückzuführen. Sie haben unser Unternehmen über die Jahrzehnte zu einem der größten Familienunternehmen in Europa gemacht. Ein Unternehmen, das stets eine langfristig ausgerichtete Unternehmensstrategie verfolgt, die bis heute vom Prinzip der Nachhaltigkeit und einem klaren Bekenntnis zur unternehmerischen Verantwortung geprägt ist. Nachhaltiges Wirtschaften bestimmt unser unternehmerisches Handeln und ist ein zentrales Managementprinzip bei Voith. Wir wollen diesem Grundprinzip jeden Tag gerecht werden. Mehr noch: Voith soll sich zu einem Benchmark-Unternehmen in Sachen Nachhaltigkeit entwickeln. Daran arbeiten wir mit großer Konsequenz. Seit dem Jahr 2009 berichten wir regelmäßig über unser Handeln, unsere Fortschritte, unsere Ziele. Mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2015, dem inzwischen sechsten Bericht in Folge, führen wir diese Tradition fort.

Wir tun dies in einem Jahr, das für Voith mit tiefgreifenden Veränderungen verbunden war. Ein Jahr, in dem wir Voith erfolgreich auf den Weg zu neuer Stärke gebracht haben.

Grundlage dafür ist weiterhin unser Erfolgsprogramm Voith 150+, dessen Maßnahmen zur Portfoliooptimierung und Effizienzsteigerung immer stärker greifen. Wir fokussieren uns auf unsere Wurzeln als Technologie- und Engineering-Konzern. Maßgebliche strategische Entscheidungen belegen dies, etwa die Beteiligung an der KUKA AG, ebenso die Veräußerung des nicht mehr fortgeführten Konzernbereichs Voith Industrial Services.

So bereiten wir Voith auf die nächste Phase der Unternehmensentwicklung vor, in der es vor allem auch darum geht, die Chancen der Digitalisierung für das Unternehmen zu nutzen. Mit einer anspruchsvollen digitalen Agenda wollen wir Voith zu einem Unternehmen entwickeln, das den digitalen Wandel in unseren Branchen und Märkten maßgeblich mitgestaltet.

Die Konsequenz, mit der wir diesen Weg gehen, zeigt sich ganz aktuell in der Gründung des neuen Konzernbereichs Voith Digital Solutions, in dem wir alle Industrie-4.0-Aktivitäten konzentrieren.

Voith soll fit werden für die Zukunft. Jetzt legen wir die Grundlagen dafür. So werden wir auch unseren Weg zu einem rundum auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Unternehmen in Zukunft weiter fortführen. Denn wir sind überzeugt: Nur ein nachhaltiges Unternehmen kann dauerhaft erfolgreich sein – und nur ein erfolgreiches Unternehmen hat die Kraft, konsequent nachhaltig zu wirtschaften.

Aus dieser Überzeugung heraus haben wir im vergangenen Jahr den Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (AGU) zu einer globalen AGU-Organisation für Voith weiterentwickelt. Über die neue Business-Service-Struktur der Querschnittsfunktionen mit ihren vier regionalen Kompetenzzentren unterstützen wir die operativen Einheiten vor Ort, Nachhaltigkeit noch stärker in der täglichen Arbeit zu verankern.

Gleichzeitig haben wir im Berichtsjahr unsere Nachhaltigkeitsleistung weiter verbessert, insbesondere in den Bereichen Energie, Wasser und Abfall. Hier liegen wir – nach einem kurzen Ausreißer im Vorjahr – mit unseren Kennzahlen nun wieder voll im Plan. Ich bin zuversichtlich, dass wir unsere gesteckten Umweltziele auch erreichen werden.

Unser leistungsfähiges Green Controlling ist einer der Eckpfeiler für meinen Optimismus. Damit identifizieren wir bereits seit 2008 die ökonomischen und ökologischen Effizienzpotenziale unserer Geschäftstätigkeit und steuern die entsprechenden Kennzahlen. Erst im September 2015 erhielten wir dafür den Green-Controlling-Preis der Péter-Horváth-Stiftung – eine Auszeichnung, die uns nicht nur als Ansporn dient, weiterhin einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten, sondern mit der auch die Einzigartigkeit dieser Lösung in unserer Branche unterstrichen wird.

Im Bereich Arbeitssicherheit gehören wir schon heute zu den führenden Unternehmen der Branche. Im Berichtsjahr haben wir unsere gute Position weiter gefestigt. Dies wurde uns

erst kürzlich im oekom-research-Rating mit der Bestnote A+ bestätigt. Sowohl die Zahl als auch die Schwere der Arbeitsunfälle haben im Berichtsjahr deutlich abgenommen.

Unser Handeln zeigt also Wirkung. Die angeführten Beispiele belegen dies eindrucksvoll. Und ich bin mehr als zuversichtlich, dass wir mit unseren Fortschritten in Sachen Nachhaltigkeit auch die erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung unseres Unternehmens weiter fortführen werden. Denn Nachhaltigkeit bedeutet Zukunftsfähigkeit – heute wie vor 150 Jahren.

Ich wünsche Ihnen eine anregende, inspirierende und kurzweilige Lektüre!

Ihr



**Dr. Hubert Lienhard**

Vorsitzender der Konzerngeschäftsführung



In allen Regionen der Welt verwurzelt sein und die Märkte vor Ort kennen – das ist Teil unserer Unternehmensstrategie, darauf gründet der Erfolg unseres Unternehmens. Die europäischen Märkte und insbesondere unser Heimatmarkt Deutschland sind seit jeher eine tragende Säule für unseren Erfolg. Hier liegt unser unternehmerischer Ursprung.

---

# 01 Nachhaltige Unternehmensführung

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

## 1.1 Unternehmensprofil

### Der Konzern im Überblick

Als global aktiver Technologiekonzern ist Voith in über 60 Ländern vertreten und unterhält ein weltweites Netzwerk aus Produktions-, Service- und Vertriebsstandorten. Das Unternehmen erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2014/15 einen Jahresumsatz von 4,3 Mrd. €.

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

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

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

Voith Paper bietet als Systemlieferant der Papierindustrie Technologien, Produkte und Dienstleistungen

für den gesamten Papierherstellungsprozess an. Ein großer Teil der weltweiten Papierproduktion entsteht auf Voith-Papiermaschinen.

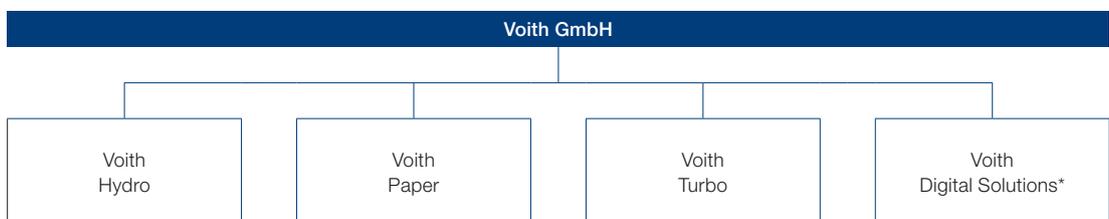
Voith Turbo produziert Antriebslösungen sowie technische Systeme und Komponenten, die rund um den Globus zum Einsatz kommen, sowohl in industriellen Anlagen als auch auf Schiene, Straße und dem Wasser.

Der nicht fortgeführte Konzernbereich Voith Industrial Services ist Serviceanbieter für Schlüsselindustrien wie Automotive, Energie, Chemie und Petrochemie. Weltumspannend vertrauen bedeutende Unternehmen auf technische Dienstleistungen von Voith Industrial Services.

Im Geschäftsjahr 2014/15 hat die Konzerngeschäftsführung der Voith GmbH entschieden, den Konzern auf seine Technologie- und Engineering-Kompetenz mit den drei oben genannten Kerngeschäftsfeldern zu fokussieren und den Konzernbereich Voith Industrial Services zu veräußern. In der Konzernrechnungslegung wird der Bereich daher – im Einklang mit den Vorschriften der International Financial Reporting Standards (IFRS 5) – als nicht fortgeführte Aktivität („discontinued operations“) behandelt. Entsprechend der Darstellung im Geschäftsbericht fokussieren wir auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die drei Kerngeschäftsfelder Voith Hydro, Voith Paper und Voith Turbo.

### Organisationsstruktur

Bereiche des Voith-Konzerns



\* Seit April 2016.

## Digitale Agenda für die vierte industrielle Revolution

Um neue Wachstumschancen im Bereich Industrie 4.0 zu erschließen, hat Voith eine digitale Agenda erarbeitet. Sie sieht unter anderem die Gründung eines neuen Konzernbereichs Voith Digital Solutions vor. In der neuen Einheit soll künftig das gesamte Know-how im Bereich Industrie 4.0 des Konzerns gebündelt werden. Fokus der neuen Einheit wird die Entwicklung neuer digitaler Geschäftsmodelle sein, auch in Branchen, in denen Voith heute noch nicht aktiv ist.

Im neuen Konzernbereich Voith Digital Solutions werden die bisher in den Konzernbereichen Voith Hydro, Paper und Turbo vorhandenen Kompetenzen im Bereich Automatisierung, Software, IT, Digitalisierung und Sensorik gebündelt und weiterentwickelt. Zudem werden bei Voith Digital Solutions alle Venture- und Start-up-Aktivitäten des Konzerns im digitalen Bereich angesiedelt. Die Sparte startet zunächst mit rund 600 Mitarbeitern und ca. 250 Mio. € aus bereits bestehendem Geschäft. Der Konzernbereich nahm am 1. April 2016 die operative Tätigkeit auf.

„Mit Voith Digital Solutions bündeln wir unsere Kompetenzen im Bereich Industrie 4.0 und gehen damit einen entscheidenden Schritt auf dem Weg zu unserem Ziel: Wir entwickeln Voith konsequent zu einem Unternehmen, das den digitalen Wandel in unseren Branchen und Märkten maßgeblich mitgestalten wird“, so Dr. Hubert Lienhard, Vorsitzender der Voith-Konzerngeschäftsführung.

Weitere Eckpunkte der digitalen Agenda von Voith sind geplante Venture-Aktivitäten, unter anderem in den Bereichen Software, Plattformen, Cyber Physics und Industrie 4.0, die in die neue Einheit integriert werden könnten.

### Stabilität und langfristige Orientierung eines Familienunternehmens

Gegründet im Jahr 1867, ist Voith heute eines der großen Familienunternehmen Europas. Seit jeher prägen Stabilität und die langfristige Orientierung seiner Eigentümer das Unternehmen. Eine nachhaltige und profitable Unternehmensentwicklung ist das zentrale Anliegen von Gesellschaftern, Aufsichtsrat und Konzerngeschäftsführung. Sie ist die Grundlage für die finanzielle Unabhängigkeit von Voith – und gleichzeitig die Voraussetzung, um das Unternehmen an die nächste Generation weitergeben zu können.

### Konzernstrategie auf nachhaltige profitable Unternehmensentwicklung ausgerichtet

Unternehmerischer Erfolg wird bei Voith langfristig definiert, unsere Konzernstrategie zielt auf eine nachhaltige und profitable Unternehmensentwicklung. Dabei setzen wir insbesondere auf

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

**GB 2015**

01.1. Konzernstruktur  
und Geschäftstätigkeit

Ausgehend vom ursprünglichen Kerngeschäft, dem Maschinen- und Anlagenbau, haben wir in den vergangenen Jahren unser Produkt- und Dienstleistungsportfolio erweitert und uns auf unseren Kernmärkten Energie, Öl & Gas, Papier, Rohstoffe sowie Transport & Automotive eine starke Position erarbeitet. Unsere Positionierung federt viele Konjunkturrisiken ab: Umsatzrückgänge in spätzyklischen Märkten wie Öl & Gas, Rohstoffe sowie Energie können durch Zuwächse in frühzyklischen Märkten wie Papier sowie Transport & Automotive ausgeglichen werden – und umgekehrt.

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

**Programm Voith 150+ – Konzernumbau  
konsequent vorangetrieben**

Bereits zu Beginn des Geschäftsjahres 2013/14 haben wir das konzernweite Erfolgsprogramm Voith 150+ gestartet. Es zielt darauf ab, unser Produkt- und Serviceportfolio zu optimieren, unsere Effizienz durch verbesserte Prozesse zu erhöhen und die Voith-Unternehmenskultur weiterzuentwickeln. So wollen wir – über das 150. Firmenjubiläum im Jahr 2017 hinaus – die Weichen für langfristige Wettbewerbsfähigkeit und weiteres Wachstum des Voith-Konzerns stellen. Denn nur ein wirtschaftlich leistungsfähiges Unternehmen ist auch ein nachhaltiges Unternehmen.

Entsprechend der Tradition des Familienunternehmens Voith wollen wir die Folgen des Konzernumbaus für unsere Belegschaft so sozialverträglich wie möglich gestalten und arbeiten dabei eng mit den Arbeitnehmervertretungen zusammen.

**HR**

4.1 Management-  
ansatz

Bei der Umsetzung von Voith 150+ liegen wir gut im Zeitplan. Zu den wichtigsten Weichenstellungen im Berichtszeitraum gehörte dabei die Entscheidung, den Konzernbereich Voith Industrial Services zu verkaufen und den Konzern somit klar auf seine Engineering-Kompetenz zu fokussieren. Über den Verkauf von Voith Industrial Services haben Voith und von der internationalen Beteiligungsgesellschaft Triton beratene Fonds Einigung erzielt und einen Kaufvertrag unterschrieben. Der Abschluss des Verkaufsprozesses wird bis Ende des Geschäftsjahres 2015/16 erwartet. Zudem hat Voith im Berichtszeitraum eine strategische Beteiligung an der KUKA Aktiengesellschaft erworben und ist zum Ende des Geschäftsjahres 2014/15 mit 27,96% an dem Unternehmen beteiligt. Die KUKA-Gruppe ist einer der weltweit führenden Anbieter von Robotern und automatisierten Produktionsanlagen und -lösungen.

Wichtige Meilensteine haben wir auch bei der Restrukturierung des Konzernbereichs Voith Paper erreicht, der mit einem tiefgreifenden Strukturwandel auf dem Markt für Papiermaschinen konfrontiert ist. Die in den vergangenen Geschäftsjahren eingeleiteten Maßnahmen sind inzwischen vollständig umgesetzt und haben wesentlich dazu beigetragen, dass sich das Betriebsergebnis von Voith Paper im Berichtsjahr deutlich verbesserte. Im Februar 2015 hat Voith Paper ein weiteres Maßnahmenpaket vorgelegt, das die Bündelung der europäischen Aktivitäten an wenigen Standorten und einen weiteren Abbau von 900 Stellen vorsieht. Diese Maßnahmen werden bis Ende 2016 abgeschlossen sein.

In den anderen drei Konzernbereichen fanden im Berichtszeitraum gezielte Portfoliobereinigungen statt. Diese umfassten den Verkauf von Geschäftseinheiten sowie die Verlegung, Verkleinerung oder Schließung von Standorten. Die weitreichendsten Veränderungen betrafen dabei Voith Industrial Services: Mit der DIW-Gruppe haben wir zum 30. September 2014 einen kompletten

Geschäftsbereich verkauft und den Konzernbereich auf technische Dienstleistungen für Schlüsselindustrien fokussiert.

Gleichzeitig bauten wir im Berichtszeitraum punktuell unser Portfolio über Akquisitionen aus. So verstärkten wir durch einen Unternehmenserwerb in den USA unser Dienstleistungsgeschäft für die Automotive-Industrie.

Im Berichtsjahr haben wir zudem begonnen, Querschnittsfunktionen wie Einkauf, IT, Finanzen, Controlling, Buchhaltung und Personalwesen umfassend umzustrukturieren. Mit neuen, konzernweit einheitlichen Strukturen und Prozesse wollen wir die Verwaltung schlanker und effizienter gestalten. So wollen wir die operativen Einheiten unterstützen, sie von Routineaufgaben entlasten und ihnen Freiräume für ihr Kerngeschäft schaffen.

Wesentliche Elemente des neuen Organisationsmodells sind Global Business Services, Kompetenzzentren und Business-Partner-Strukturen. In den insgesamt vier regionalen Global-Business-Service-Centern werden in Zukunft standardisierbare administrative Tätigkeiten gebündelt. Jeder indirekte Bereich unterhält zudem ein konzernweit zuständiges Kompetenzzentrum. Hier werden weltweite Standards für Voith definiert und diejenigen Einzelthemen bearbeitet, die spezifisches Fachwissen erfordern. Dezentral angesiedelte Business-Partner bieten den Geschäftseinheiten nach dem Grundsatz „one face to the customer“ kundenorientierte Unterstützung bei spezifischen Fachthemen.

Die neue Organisation hat zum 1. Oktober 2015 ihre Arbeit aufgenommen. Der Aufbau der vier Global-Business-Service-Center in Kunshan, Asien-Pazifik-Raum, York, Nordamerika, São Paulo, Südamerika, und Heidenheim, EMEA, ist im September 2016 abgeschlossen, so dass spätestens dann die neue Struktur weltweit gelebt werden kann.

Durch die Neuorganisation der Querschnittsfunktionen wird in den einzelnen Bereichen auch weniger Personal benötigt. Der entsprechende Abbau von rund 720 Stellen wird bis Ende des Geschäftsjahres 2015/16 umgesetzt.

### **Das Geschäftsjahr 2014/15 – Voith auf dem Weg zu neuer Stärke**

Trotz eines weiterhin schwachen konjunkturellen Umfelds hat der Voith-Konzern im Geschäftsjahr 2014/15 deutlich an wirtschaftlicher Stärke gewonnen. Nach den Rückgängen der Vorjahre konnten wir im Berichtsjahr unseren Konzernumsatz um 3% auf 4.302 Mio. € steigern und unseren Auftragseingang mit 4.389 Mio. € in etwa auf Vorjahresniveau stabilisieren.

Die im Rahmen des Erfolgsprogramms Voith 150+ erzielten Effizienzsteigerungen spiegeln sich in einem deutlich erhöhten Betriebsergebnis und einer verbesserten Profitabilität wider. Vor allem Effizienzsteigerungen führten zu einem überproportionalen Zuwachs des Betriebsergebnisses um 15% auf 270 Mio. €. Das Konzernergebnis nach Steuern lag – belastet durch Sondereffekte im Zusammenhang mit den laufenden Restrukturierungsmaßnahmen – bei -93 Mio. €. Im laufenden Geschäftsjahr wird es jedoch wieder deutlich positiv ausfallen.

Die drei fortgeführten Konzernbereiche konnten ihren Umsatz im Geschäftsjahr 2014/15 stabilisieren (Voith Hydro) oder steigern (Voith Paper und Voith Turbo). Alle drei Bereiche schrieben operativ schwarze Zahlen, sie zeigten jedoch uneinheitliche Ergebnisentwicklungen.

### **Ausblick**

Für die kommenden Jahre gehen wir von einer Welt der drei Geschwindigkeiten aus. Selbst wenn China als Wachstumslokomotive etwas an Fahrt verloren hat, werden die stärksten Wachstumsimpulse aus den Emerging Markets

---

## **GB 2015**

01.1. Konzernstruktur und Geschäftstätigkeit

---

## **D&F**

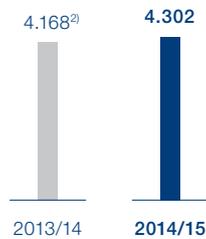
Berichtsabschluss

Asiens kommen. Auch für Nordamerika rechnen wir mit weiterem Wachstum, während die meisten übrigen Industrieländer, insbesondere in Europa, kaum Dynamik zeigen dürften. Grundsätzlich haben wir Asien und Nordamerika als strategische Wachstumsregionen für den Voith-Konzern priorisiert. Intensive Investitionen, eine noch tiefere Verwurzelung vor Ort und die Lokalisierung von Produkten sollen es ermöglichen, am Wachstum dieser Märkte zu partizipieren.

Zusätzlich wollen wir Sonderentwicklungen in einzelnen Märkten, Segmenten und Ländern als Chancen für bestimmte Konzernbereiche oder Business-Units nutzen.

**Umsatz Konzern<sup>1)</sup>**

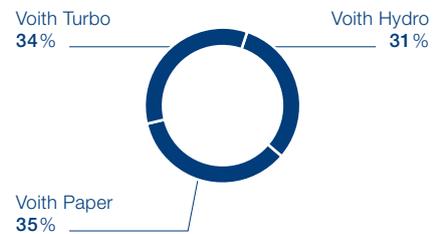
in Mio. €



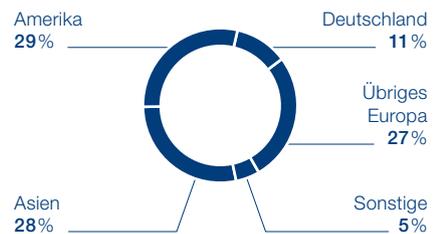
<sup>1)</sup> Ohne den nicht fortgeführten Konzernbereich Voith Industrial Services.  
<sup>2)</sup> Vorjahreswert angepasst.

**Umsatz 2014/15 4.302 Mio. €<sup>1)</sup>**

nach Konzernbereichen



nach Regionen



<sup>1)</sup> Ohne den nicht fortgeführten Konzernbereich Voith Industrial Services.

## 1.2 Strategie und Organisation

### **Nachhaltigkeit als Kernbestandteil unserer Strategie**

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

Wir leisten einen messbaren Mehrwert zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens, der Gesellschaft und der Umwelt. Voith soll auch im Bereich der Nachhaltigkeit die Benchmark in seinen Märkten und Branchen sein – diesem Anspruch wollen wir in der gesamten Wertschöpfungskette und in allen unseren Prozessen gerecht werden.

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

### **Organisation von Nachhaltigkeit bei Voith**

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

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

Als zentrales Steuerungsorgan dient das Corporate Sustainability Council (CSC), das sich aus den Nachhaltigkeitsbeauftragten der Konzernbereiche zusammensetzt. Im Geschäftsjahr 2014/15 hat dieses Gremium fünfmal getagt.

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

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

### **Ziele und Zielerreichung**

[Berichtsabschluss](#)

## Neue Struktur für Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz

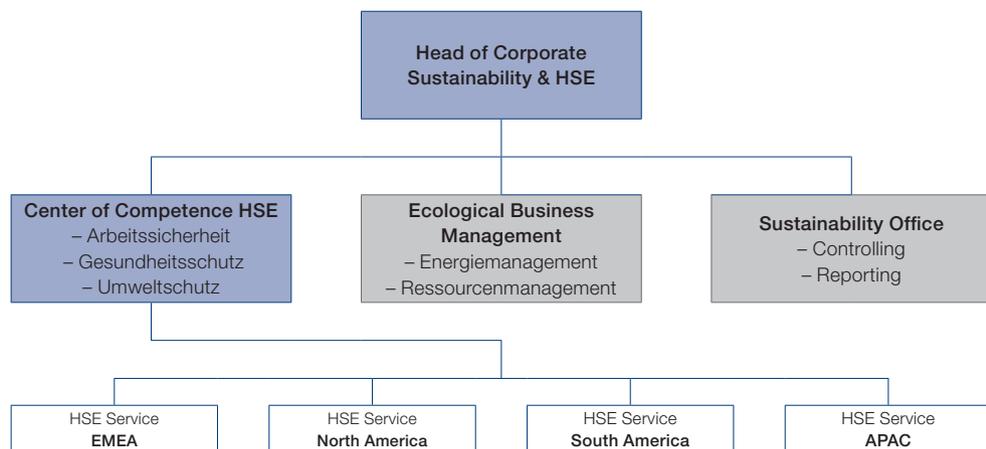
Schlanke Strukturen, standardisierte Prozesse und eine verbesserte Effizienz – mit dieser Zielsetzung wurde im Geschäftsjahr 2014/15 der Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (AGU) zu einer globalen AGU-Organisation für Voith weiterentwickelt. Sie ist seit Beginn des Geschäftsjahres 2015/16 in Kraft. Analog zur Struktur anderer Querschnittsfunktionen besteht sie aus einem globalen AGU-Kompetenzzentrum und vier regional gebündelten Serviceorganisationen zur Expertenbetreuung.

Torsten Kallweit, Leiter der Zentralfunktion Corporate Sustainability & HSE, bringt die Vorteile auf den Punkt: „Mit der neuen AGU-Organisation haben wir eine schlanke, flexible und schlagkräftige Business-Partner-Struktur geschaffen. Konzernweit stellen erfahrene Experten den operativen Einheiten Know-how zur Verfügung, um unsere Leistungen im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz weiter zu verbessern und gleichzeitig Synergien zu nutzen und die entsprechenden Servicekosten

zu verringern. Den jeweiligen operativen Einheiten stehen dabei stets kompetente Partner zur Verfügung, um Risiken zu identifizieren und durch eine kontinuierliche Prozessverbesserung systematisch zu verringern.“

Die Leitung der Zentralfunktion Corporate Sustainability & HSE ist für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes bei Voith verantwortlich. Neben der konzeptionellen Weiterentwicklung

### AGU-Struktur



umfasst dies auch die Festlegung von Richtlinien und Standards, das Setzen von Zielen sowie die Leistungsmessung.

Das neu geschaffene AGU-Kompetenzzentrum stellt aus einer Hand Methoden, Tools und Standards für die Konzernbereiche zur Verfügung. Jedem Konzernbereich ist dabei ein Mitarbeiter des AGU-Kompetenzzentrums als Business-Partner zugeordnet. Als zentraler Ansprechpartner steht er der Geschäftsführung des jeweiligen Konzernbereichs in allen AGU-Fragen zur Verfügung. Die operativen Einheiten sind dabei, wie zuvor, verantwortlich für die Umsetzung des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes vor Ort.

Die Voith-Organisationen einer Region werden in allen AGU-Themen durch regional gebündelte Serviceorganisationen unterstützt. Sie sind für die Anwendung und Implementierung der vom AGU-Kompetenzzentrum zentral bereitgestellten Methoden, Tools und Standards verantwortlich. Die regionalen Serviceorganisationen EMEA, APAC, Nordamerika und Südamerika haben ihre Arbeit zum 1. Oktober 2015 aufgenommen.

Ein AGU-Experte betreut jeweils mehrere Voith-Gesellschaften. Er hat die Aufgabe, die Geschäftsführer und verantwortliche Personen in den Gesellschaften bzw. Standorten – seine „Kunden“ – in allen Fragen der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten sowie des Umweltschutzes zu beraten und zu unterstützen. Die Aufgaben umfassen unter anderem den Support bei jährlichen Sicherheitsunterweisungen und Risikobewertungen, die lokale Freigabe von Gefahrstoffen sowie Vorfalldanalysen. Die Expertenfunktionen sind dabei in Arbeitssicherheit und Umweltschutz unterteilt.

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

Unterstützt wird diese schlanke Organisation durch das integrierte IT-System hse+, das weltweit zum Einsatz kommt. hse+ bietet den AGU-Experten in aller Welt hochgradig standardisierte und automatisierte Prozesse für ihre tägliche Arbeit. Die IT-Lösung soll die Entwicklung hin zu einem weltweiten AGU-Management weiter beschleunigen und gleichzeitig die Zertifizierungsprozesse vereinfachen. So werden auch die bisher divisional zertifizierten Standards im Bereich Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (OHSAS 18001 und ISO 14001) in eine konzernweite AGU-Matrix überführt und gebündelt. Neben einer Kostenoptimierung führt dies vor allem zu qualitativen Verbesserungen durch bereichsübergreifendes Lernen.

Vor diesem Hintergrund sollen im Geschäftsjahr 2015/16 drei Meilensteine erreicht werden:

- die Überführung aller bestehenden AGU-Zertifizierungen in die konzernweite AGU-Matrix,
- die Einbindung von AGU-Zertifikaten unterschiedlichster Zertifizierungsgesellschaften in eine AGU-Matrix und
- die Aufnahme weiterer Gesellschaften in die AGU-Matrix bei Bedarf.

Mit der Etablierung der neuen AGU-Organisation haben wir im Jahr 2015 auch die bestehenden Konzernrichtlinien Umwelt sowie Arbeitssicherheit/Gesundheit zur neuen Konzernrichtlinie Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (AGU) zusammengefasst, die unter anderem unsere fünf neu formulierten Leitsätze für AGU enthält.

## Leitsätze AGU

### 2.1 Managementansatz

### Stetiger Dialog mit den Stakeholdern

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

### Externe Experten sollen weitere Impulse liefern

Um die interne Sichtweise von Nachhaltigkeitsthemen zu erweitern und neue Impulse für das Nachhaltigkeitsmanagement von Voith zu generieren, wird Voith ab dem Geschäftsjahr 2015/16 ein Advisory Board Sustainability etablieren. Diesem Gremium gehören Prof. Dr. Stefan Schaltegger von der Leuphana Universität Lüneburg sowie Andreas Zamostny, Geschäftsführer der auf Nachhaltigkeit spezialisierten Unternehmensberatung Schlange & Co. GmbH aus Hamburg an. Zweimal im Jahr sollen die Experten künftig zu den Sitzungen des CSC hinzugezogen werden, um Zielsetzung, Strategie und Umsetzungsstand der Maßnahmen je Themenfeld zu diskutieren.

### Transparenz und Berichterstattung

Unsere Stakeholder informieren wir mit dem jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsbericht und zusätzlich über das Internet. Zudem ist Nachhaltigkeit ein fester Bestandteil unseres Geschäftsberichts. Regelmäßig informieren wir unsere Mitarbeiter zu Nachhaltigkeitsthemen über Beiträge im konzernweiten Intranet oder in der Mitarbeiterzeitschrift. Wir wollen sie motivieren, ihren Beitrag zu leisten, um weitere Fortschritte in der Nachhaltigkeit bei Voith zu ermöglichen. Standortverantwortlichen

und Werksleitern kommt dabei eine besondere Rolle zu. Mit praxisorientiertem Know-how wollen wir sie unterstützen, in ihrem Verantwortungsbereich Ressourcen einzusparen. So haben wir beispielsweise im Berichtszeitraum einen Newsletter speziell für diese Zielgruppe etabliert, der den Erfahrungsaustausch zwischen den Standorten fördert, um Best-Practice-Lösungen möglichst schnell im Konzern kommunizieren zu können.

### Regelmäßige Stakeholderbefragung

Ende 2013 führten wir erstmals eine umfangreiche Stakeholderbefragung durch, um die Erwartungen und Anforderungen der Stakeholder an die unternehmerische Verantwortung bei Voith zu identifizieren. 1.048 Teilnehmer aus 43 Ländern beantworteten unsere Fragen, die wir als anonymisierte Online-Befragung in fünf Sprachen auf die Voith-Homepage gestellt hatten, vollständig.

Wie geplant, werden wir im Frühjahr 2015/16 unsere Stakeholder erneut befragen. Neben der Relevanz der Voith-Aktivitäten werden die Teilnehmer dabei auch um ihre Einschätzung der Leistung des Unternehmens in Sachen Nachhaltigkeit gebeten. Anhand des Feedbacks aus der vorherigen Umfrage haben wir zudem bei den Fragen zu einzelnen Handlungsfeldern Anpassungen vorgenommen und neue Themen integriert, etwa im Bereich Lieferkette oder Produktverantwortung. Über die Ergebnisse werden wir im Nachhaltigkeitsbericht 2016 umfassend berichten.

### Materialität – das Wesentliche im Fokus

Die Ergebnisse der Stakeholderbefragung aus dem Jahr 2013/14 lieferten uns die Grundlage für eine detaillierte Materialitätsanalyse. Diese diente dazu, unser Nachhaltigkeitsmanagement und die Berichterstattung neu zu justieren und auf die wesentlichen Aspekte zu fokussieren. Beide Ziele haben wir mit der Befragung erreicht. Zudem konnten wir neue Handlungsfelder identifizieren und haben dazu bereits erste Initiativen gestartet. So wollen

## Mehr Effizienz durch Green Controlling

Im September 2015 wurde Voith mit dem Green-Controlling-Preis der Péter-Horváth-Stiftung ausgezeichnet. Unter dem Motto „Mit grünen Themen zu schwarzen Zahlen!“ prämiert die Stiftung alljährlich in Kooperation mit dem Internationalen Controller Verein (ICV) die innovativste und effektivste „grüne“ Controlling-Lösung.

Voith identifiziert bereits seit dem Jahr 2008 die ökonomischen und ökologischen Effizienzpotenziale seiner Geschäftstätigkeit, macht diese Potenziale mess- bzw. steuerbar und setzt entsprechend konsequent Verbesserungen um. Ein Engagement, das Wirkung zeigt: Die Maßnahmen zur Energie-, Wasser- und Materialeffizienz haben jährliche Einsparungen in Höhe von 6,5 Mio. € für Voith bewirkt; pro Jahr konnten insgesamt

52.704 MWh Energie, 737.078 m<sup>3</sup> Wasser und 1.907 t Material eingespart werden.

Abgeleitet aus dem klassischen Controlling, liefert die Green-Controlling-Lösung von Voith die Grundlagen für diese Verbesserungen. Es bildet die klassischen Erfassungs-, Analyse- und Reporting-Prozesse ab und schafft dabei eine hohe Transparenz im Unternehmen. Der entscheidende Erfolgsfaktor ist die konzernweit einheitliche Umsetzung mit Hilfe einer entsprechenden IT-Lösung. Auf allen Ebenen, vom Konzern bis zum einzelnen Standort, stehen der ökonomische Mehrwert und gleichzeitig der ökologische Nutzen im Fokus. Dabei wird jeweils gegen konkrete Zielvorgaben berichtet, die zu den Verbesserungen der letzten Jahre geführt haben.



Die Green-Controlling-Preisträger 2015 (v. l. n. r.): Siegfried Gänßlen, ICV-Vorsitzender; Erwin Gutensohn, Vaude; Isabel Stiefenhofer, Vaude; Dr. Heinz-Gerd Peters, Deutsche Telekom; Silke Thomas, Deutsche Telekom; Torsten Kallweit, Voith GmbH; Prof. Dr. h. c. mult. Péter Horváth.

**Voith**

<http://voith.com/de/index.html>

wir beispielsweise mit der Erstellung einer sogenannten Heatmap Risiken in unseren Lieferketten besser identifizieren und transparenter darstellen.

Der Ansatz bei der Auswertung der Befragung hat sich bewährt und wird auch für die folgenden Befragungen weiterverfolgt. Zunächst wurden die relevanten Themen identifiziert. Neben den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) und externen Benchmarks hatten wir dabei insbesondere die Ziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Blick. Nach der Priorisierung der einzelnen Themen auf Basis der Stakeholderbefragung wurde in sogenannten Wesentlichkeits-Workshops die Materialität der jeweiligen Themen festgelegt. Das Ergebnis dieser Analyse wurde der Konzerngeschäftsführung präsentiert.

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

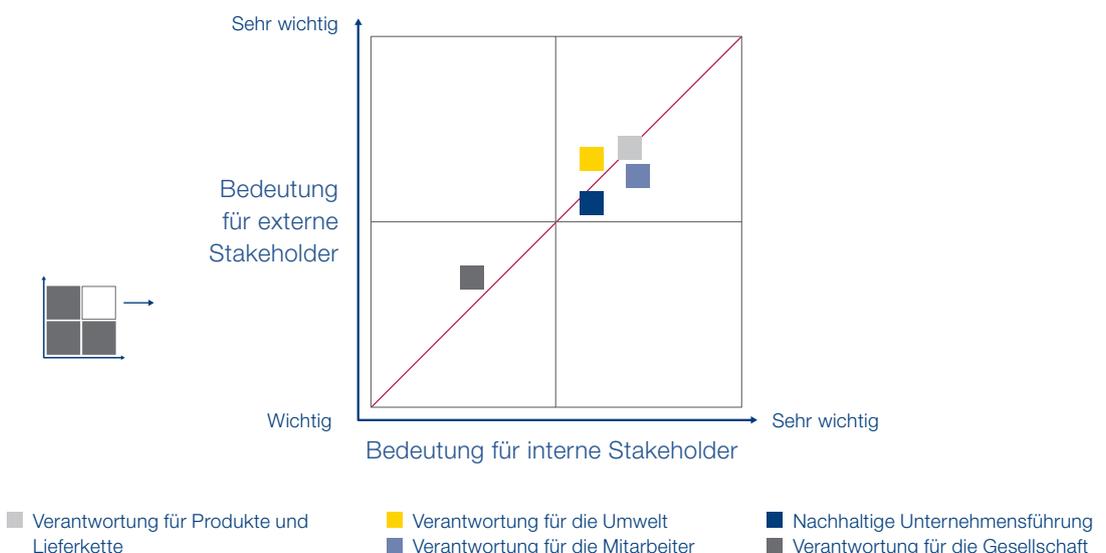
In der Detailbetrachtung hat sich gezeigt, dass das Handlungsfeld Produktverantwortung sowohl bei internen Stakeholdern als auch bei externen Stakeholdern die höchste Bedeutung erhält. Das Handlungsfeld Gesellschaft wird dagegen eher als nachrangig eingestuft. Die anderen Handlungsfelder liegen in ihrer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

**Ausblick**

In den kommenden Jahren werden wir unseren Stakeholderdialog systematisch fortsetzen und insbesondere in Richtung Hochschulen erweitern. Weitere wichtige Impulse für unser Handeln erhoffen wir uns vom neu gegründeten Advisory Board Sustainability, das im Februar 2016 zum ersten Mal zusammentrat.

Die neu etablierte Stakeholderbefragung führen wir im zweijährigen Turnus fort. Dabei wird die im Geschäftsjahr 2015/16 durchgeführte Befragung auch als Grundlage für eine Überarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie dienen, die wir parallel zu unserer Unternehmensstrategie weiterentwickeln.

**Materialitätsanalyse**



## 1.3 Werte und Compliance

### Unsere Werte – unser Selbstverständnis

Vertrauen ist die Maxime unseres Handelns. Dies spiegelt sich auch in unseren Werten wider: Professionalität, Respekt gegenüber dem Einzelnen, Kollegialität, Offenheit, Zuverlässigkeit und Integrität. Unser Claim „Voith – Engineered Reliability“ bringt unser Selbstverständnis auf den Punkt: Voith bietet zuverlässige und hochwertige Technologien an und handelt fair, offen und verlässlich gegenüber seinen Mitarbeitern, Partnern und Kunden. Wir wollen, dass sich unsere Mitarbeiter langfristig an Voith gebunden fühlen. Partnerschaften mit unseren Geschäftspartnern, Kunden und Lieferanten bestehen häufig über Generationen hinweg. Unsere Werte bilden die Basis für Voith als Marke und sind Kern unserer Corporate Identity. Unsere Werte und die daraus abgeleiteten Leitlinien stellen sicher, dass weltweit jeder Mitarbeiter bei Voith nach denselben Geschäftsprinzipien agiert und dieselbe Philosophie lebt. So verbinden wir die Tradition eines Unternehmens in Familienbesitz mit der Kultur eines global agierenden Konzerns.

### Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter

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

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

Wir verlangen von jedem unserer Mitarbeiter, geltendes Recht und unsere unternehmensinternen Regeln einzuhalten (Compliance). Das gilt konzernweit und für alle Hierarchiestufen. Verstöße werden mit Sanktionen belegt. Die Regeln und Verfahren werden stetig fortgeschrieben und den aktuellen Anforderungen angepasst.

---

### Die wichtigsten Inhalte des Voith-Verhaltenskodex:

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

---

### Öffentlich einsehbarer Verhaltenskodex

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

### **Die Voith-Compliance-Organisation**

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

### **Konzernweites Meldesystem für Hinweise und Beschwerden**

Über allem steht der Grundsatz, dass jeder Mitarbeiter für Compliance verantwortlich ist und sein Handeln nach geltendem Recht und den Voith-internen Regeln ausrichtet. Jeder Voith-Mitarbeiter kann Hinweise zu Verstößen gegen den Voith-Verhaltenskodex entweder persönlich über den direkten Vorgesetzten, die Compliance-Beauftragten der Konzernbereiche oder elektronisch via Helpdesk oder E-Mail melden. Über ein konzernweites Hinweisgebersystem gehen wir auch anonym eingereichten Beschwerden nach. Anzahl und Art der Verstöße werden dabei zentral erfasst. Dieses Hinweisgebersystem ist auch für Externe jederzeit zugänglich und steht damit

Geschäftspartnern oder Lieferanten ebenfalls offen. Dabei können Beschwerden jeder Art und zu allen Themenbereichen gemeldet werden. Um eine höchstmögliche Vertraulichkeit zu gewährleisten, werden Zahl und Art der Beschwerden bei Voith grundsätzlich nicht extern kommuniziert.

Unser Compliance-System wurde im Hinblick auf seine Teilbereiche zur Verhinderung von Kartellrechts- und Korruptionsverstößen durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft auf seine Konzeption, Implementierung und Wirksamkeit gemäß IDW PS 980 überprüft. In diesem Rahmen erhielten wir verschiedene Empfehlungen zur weiteren Optimierung des Systems. Die entsprechenden Maßnahmen wurden im Berichtszeitraum umgesetzt.

Auch unsere Konzernrevision prüft die Einhaltung aller Compliance-Bestimmungen mit einem risiko-bezogenen, routinemäßigen Ansatz in jährlich ca. 30 Stichproben. Für den Berichtszeitraum wurde so erneut durch die Konzernrevision die adäquate Umsetzung des Compliance-Management-Systems bestätigt.

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

Bei unseren Geschäftspartnern stellen wir die Compliance mit unseren Regeln durch eine Selbstauskunft der Lieferanten sicher. Das Thema Compliance ist auch Gegenstand unserer Allgemeinen Einkaufsbedingungen. Im Berichtszeitraum erreichten uns keine Beschwerden über Verstöße von Lieferanten gegen Umwelt- oder Sozialstandards bzw. Meldungen aufgrund von Korruptionsverdacht.

### **Mitarbeiter in Compliance geschult**

Alle Mitarbeiter von Voith sind verpflichtet, ihr Wissen zu Compliance über E-Learning-Programme regelmäßig zu aktualisieren. Rund 95 % unserer Mitarbeiter mit Computerarbeitsplatz haben das Programm zu Antikorruption und Kartellrecht absolviert, zu den Themen Führung und Mitarbeiter wurden etwa 94% unserer Mitarbeiter per E-Learning geschult. Mitarbeiter ohne Computerarbeitsplatz werden durch ihre Vorgesetzten unterwiesen und auf den aktuellen Stand gebracht.

Im Berichtsjahr wurden erneut Präsenzs Schulungen durchgeführt. An den 22 Veranstaltungen nahmen 466 Mitarbeiter teil – schwerpunktmäßig Führungskräfte sowie Mitarbeiter aus den Bereichen Vertrieb und Einkauf. Für die Compliance-Beauftragten der Konzernbereiche wurden eigene, besonders detaillierte Schulungen angeboten.

### **Vorgehen gegen Korruption**

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

Die Risikoeinschätzung basiert dabei unter anderem auf dem Korruptionswahrnehmungsindex (CPI), der jährlich von Transparency International publiziert wird. Der Index klassifiziert den Großteil der Staaten nach dem wahrgenommenen Ausmaß an Korruption auf einer Skala von 1 bis 100. Das insoweit am wenigsten betroffene Land ist aktuell Dänemark, während Somalia das höchste Maß an wahrgenommener Korruption aufweist. Da Voith

fast überall in der Welt Geschäftsbeziehungen unterhält, gelten für risikoreiche Länder besondere Vorsichtsmaßnahmen.

### **Vertraulicher Umgang mit Informationen**

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



Wir wollen den ökologischen Fußabdruck von Voith kontinuierlich verbessern. Voith soll in seinen Branchen und Märkten weltweit führend in Sachen Nachhaltigkeit sein. An allen unseren Standorten legen wir großen Wert auf Umweltschutz, Energie- und Ressourceneffizienz. Viele unserer europäischen Standorte, insbesondere in Deutschland, setzen dabei schon heute Maßstäbe. Diesem Anspruch wollen wir auch weltweit gerecht werden und arbeiten daher seit vielen Jahren systematisch an der kontinuierlichen Verbesserung unserer Leistungen.

---

## 02 Verantwortung für die Umwelt

Wir wollen unsere Auswirkungen auf die Umwelt in der gesamten Wertschöpfungskette kontinuierlich reduzieren. Dabei vereinen wir ökonomische Prinzipien und ökologische Aspekte und schaffen so einen messbaren Mehrwert für unser Unternehmen.

## 2.1 Managementansatz

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

Für unser Handeln im Bereich Umwelt haben wir drei Themenschwerpunkte definiert:

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

Alle drei Themenschwerpunkte sind der Abteilung Corporate Sustainability & HSE zugeordnet, die direkt an den Vorsitzenden der Konzerngeschäftsführung berichtet. Die Abteilung ist für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes (AGU) bei Voith verantwortlich und damit auch für alle Aktivitäten im Umweltbereich zuständig.

### Klarer Fokus auf Risiken und Chancen

Mit der Reorganisation im Rahmen des Erfolgsprogramms Voith 150+ fokussieren wir das Management unserer Verantwortung künftig noch klarer auf Risiken und Chancen:

- Risiken steuern wir über die neu etablierte AGU-Organisation, in die auch die bestehenden Eco-Standards-Aktivitäten eingebracht wurden. Ein für den gesamten Konzern zuständiges AGU-Kompetenzzentrum erarbeitet in der neuen Organisation die nötigen Strategien, Standards, Tools und Prozesse. Diese stehen der dezentralen AGU-Serviceorganisation zur Verfügung, die unsere Standorte betreut und in vier internationalen Servicecentern regional gebündelt ist. In jedem Land gibt es Umweltexperten, welche die Standorte strategisch und operativ bei der Einhaltung und Umsetzung umweltrechtlicher Vorschriften und des betrieblichen Umweltschutzes unterstützen.
- Für das Erschließen von Chancen und Effizienzpotenzialen im Bereich Umwelt orientieren wir uns dagegen an der Operations- und Produktverantwortung, die weiterhin in den Konzernbereichen liegt. Hier setzen wir weiter auf unsere etablierten Ansätze Ecological Business Management und Eco Technologies.

### Der Rahmen für unser Handeln

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

#### AGU-Organisation

1.2 Strategie und Organisation

#### Kasten AGU

1.2 Strategie und Organisation

Die Konzernrichtlinie AGU verpflichtet jeden Standort, einen Umweltbeauftragten zu bestellen. Zu seinen Aufgaben und Themen zählen beispielsweise der Immissions- und Gewässerschutz, der Umgang mit Abfall, Gefahrstoffen und Gefahrgut sowie die Vermeidung von Vorfällen mit ökologischen Auswirkungen. Zudem berät er die Standortleitung bei Neu- und Umbauten sowie Genehmigungsverfahren und führt regelmäßig Betriebsbegehungen und Audits durch.

Konzernweit relevante Informationen zu Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz erfassen wir über unsere Reportingtools. Sie dienen uns auch zur

Überprüfung von Kennzahlen und zur Verfolgung unserer Ziele für nachhaltiges Handeln. Dabei orientieren wir uns an den Standards ISO 14001 und OHSAS 18001. In der gesamten Voith-Unternehmensgruppe gelten seit 2003 verbindliche Umweltstandards für alle Wertschöpfungsebenen. Mit der Etablierung der neuen AGU-Organisation haben wir im Jahr 2015 auch die bestehenden Konzernrichtlinien Umwelt und Arbeitssicherheit/Gesundheit zur neuen Konzernrichtlinie Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (AGU) zusammengefasst. Dabei gingen die bisher bestehenden sieben Umweltsätze in unsere fünf neu formulierten Leitsätze für AGU ein.

## Die Voith-Leitsätze für den Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz

Wir bekennen uns als Familienunternehmen zu der Verantwortung, die wir für Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz haben. Deshalb hat der Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz bei Voith höchste Priorität. Wir verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz, der neben der Minimierung der von unseren wirtschaftlichen Aktivitäten ausgehenden Risiken auch die Chancen aufgreift. Hierbei berücksichtigen wir die gesamte Wertschöpfungskette und die Lebenszyklen unserer Produkte.

1) Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz schafft Mehrwert – für unsere Mitarbeiter, unser Unternehmen und die Umwelt.

2) Die Einhaltung von Rechtsvorschriften und Standards ist Basis unseres Handelns.

3) Alle Arbeitsunfälle, gesundheitliche Beeinträchtigungen durch die Arbeit und Umweltvorfälle können vermieden werden. Hierfür sind die Führungskräfte verantwortlich.

4) Die Schulung und Einbeziehung aller Mitarbeiter ist Aufgabe der Führungskräfte.

5) Das Management betreibt ein System zur kontinuierlichen Verbesserung und überprüft mittels Kennzahlen und Audits die AGU-Performance.

## 2.2 Ressourcen schonen

### 2.2.1 Managementansatz

In einem Technologieunternehmen wie Voith fällt ein Großteil des Energieverbrauchs und der Treibhausgasemissionen in der Produktion an, ein deutlich kleinerer Teil entsteht an den Servicestandorten. Unser Ecological Business Management (EBM) ist daher darauf ausgerichtet, ökologisch-ökonomische Verbesserungspotenziale in den Produktionsprozessen zu identifizieren. Um die entsprechenden Potenziale nutzbar zu machen, führen wir Analysen auf Prozess-, Anlagen- und Komponentenebene durch.

Mit Hot-Spot-Analysen arbeiten wir zudem an standortübergreifenden Themenschwerpunkten, wie z. B. dem Energieverbrauch eines Prozessschritts. Um eine möglichst hohe Wirkung zu erzielen, konzentrieren wir uns in den einzelnen Regionen und an den Standorten auf die jeweils größten Treiber für den Verbrauch. So ist es uns im Berichtsjahr gelungen, nicht nur zahlreiche neue Maßnahmen zu definieren, sondern auch das identifizierte Einsparpotenzial und den Umsetzungsgrad der entsprechenden Maßnahmen deutlich zu steigern.

Bei allen unseren EBM-Maßnahmen überprüfen wir unsere Zielerreichung durch ein integriertes Monitoring von Maßnahmen und Kennzahlen (Key Performance Indicators, KPI). Im Rahmen der quartalsweisen Berichterstattung ist auch die Konzerngeschäftsführung in diesen Prozess einbezogen.

#### Fokus auf Energie, Abfall und Frischwasser

Bei der Erfassung und Steuerung der bei Voith genutzten Rohstoffe konzentrieren wir uns auf die Bereiche Energie, Abfall und Frischwasser. Dabei verfolgen wir drei konkrete Ziele, welche die Konzerngeschäftsführung auf Basis des Geschäftsjahres 2011/12 definiert hat: Voith will bis zum Geschäftsjahr 2017/18 umsatzbezogen seinen Energiebedarf um 20%, die Abfallmenge um 25% und den Frischwasserverbrauch um 10% senken. Die Stakeholderumfrage 2014 hat gezeigt,

dass diese Themen auch unseren Stakeholdern wichtig sind.

#### Zielerreichung wieder im Plan

Nachdem wir im Vorjahr die kontinuierliche Verbesserung unserer Kennzahlen zu Energie, Abfall und Frischwasser nicht fortsetzen konnten, ist es uns im Berichtszeitraum gelungen, den geplanten Reduktionspfad wieder zu erreichen.

Im Bereich **Energie** zeigte die konsequente Umsetzung der im Rahmen der Hot-Spot-Analysen identifizierten Maßnahmen Wirkung. Unterstützend wirkten dabei die Einführung eines zertifizierten Energiemanagementsystems an Standorten mit besonders hohem Energieverbrauch und hohen Lastspitzen sowie die Energieaudits im Zuge der Umsetzung der EU-Energieeffizienzrichtlinie.

Im Bereich **Frischwasser** identifizierten wir die Grundwasserkühlung des neuen Training-Centers in Heidenheim als Ursache des gestiegenen Verbrauchs. Durch das quartalsweise Reporting der Wasserverbräuche konnte ein technischer Defekt der Regelungstechnik bei der Gebäudekühlung festgestellt werden. Dieser wurde im Frühsommer 2015 behoben, so dass sich ein weiterer Anstieg der Verbrauchsmenge verhindern ließ.

Im Bereich **Abfall** wurden die im Nachhaltigkeitsbericht 2014 genannten Maßnahmen konsequent weiterverfolgt. So haben wir die Konsolidierung der Abfalldaten zu Ende geführt und hierauf aufbauend Hot-Spot-Analysen durchgeführt. Die Maßnahmen-Pipeline konnte signifikant gefüllt werden, die Umsetzungsrate hat sich im Vergleich zum Vorjahr vervierfacht.

#### Unternehmensweite Datenerfassung

Die Voith-Standorte erfassen monatlich die Daten für Energie sowie quartalsweise für Abfall und Frischwasser in der Nachhaltigkeitsdatenbank. Die EBM-Organisationen in den Konzernbereichen und die Zentralabteilung Corporate Sustainability & HSE validieren die Angaben und berichten sie

quartalsweise an die Konzerngeschäftsführung. Dieses Reporting umfasst neben Daten und Kennzahlen die Auflistung der jeweiligen Maßnahmen zur Ressourceneinsparung sowie den Stand ihrer Umsetzung. Bevor eine Maßnahme abgeschlossen werden kann, muss am entsprechenden Standort die Wirksamkeit überprüft und das Ergebnis in der Datenbank hinterlegt werden.

Die Voith-Konzernrevision hat dieses Reporting-Verfahren und die daraus resultierende Datenqualität im Frühsommer 2014 überprüft und als grundsätzlich gut bewertet. Ergebnis der Revisionsprüfung war zudem ein Maßnahmenplan für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsorganisation, der im Verlauf der Berichtsperiode abgearbeitet wurde. Ein Großteil der Maßnahmen wurde mit der Etablierung der neuen AGU-Organisation bereits umgesetzt.

#### **Hot-Spot-Analysen erschließen weiteres Potenzial**

Um weitere Optimierungspotenziale für Voith zu erschließen, führten wir im Berichtszeitraum 18 Hot-Spot-Analysen durch, davon zehn in Europa,

sechs in Amerika und zwei in Asien. Mit dieser Auswahl trugen wir auch der regionalen Verteilung des Ressourcenverbrauchs Rechnung.

Themenschwerpunkte der Analysen waren Energie und Abfall, hinzu kam eine weltweite Hot-Spot-Analyse zu bereichsübergreifenden Abfällen wie Metall, Holz, Verpackungen und Emulsionen. Die Ergebnisse der Analysen werden im Folgenden in den jeweiligen Berichtskapiteln erläutert.

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

#### **Kommunikationsmaßnahmen gestartet**

Über gezielte Kommunikationsmaßnahmen wollen wir Standortleitungen und Mitarbeiter in den

## Hintergrund: Wie analysiert man einen Hot Spot?

Bei einer Hot-Spot-Analyse werden die Verbräuche je Steuerungs- bzw. Betrachtungsebene (d. h. Region, Konzernbereich, Standort, Anlage, Prozess) ermittelt und grafisch dargestellt. Die Aufbereitung der Daten erfolgt sowohl nach physikalischem Verbrauch als auch nach zugehörigen Kosten. Hot Spots mit hohen Verbräuchen und hohen Kosten werden so transparent. Auf dieser Basis werden Projektideen entwickelt, grob bewertet und dann in einem Stage-Gate-Prozess Schritt für Schritt bis zur Umsetzung weiterentwickelt.

Dabei werden – entsprechend dem Green-Controlling-Zyklus – ökonomisch-ökologische Bewertungskriterien zugrunde gelegt.

Aufgrund sich ändernder Verbräuche und sich wandelnder Rahmenbedingungen (Standortaktivitäten, wirtschaftliche Aktivität, Änderungen des Maschinen- und Anlagenparks usw.) wird die Verteilung der Verbräuche in regelmäßigen Abständen überprüft.

Gesellschaften noch stärker sensibilisieren und motivieren, an der Identifizierung von Einsparpotenzialen und Maßnahmen mitzuwirken.

Dazu haben wir im Berichtszeitraum ein Kommunikationskonzept erarbeitet. Ein wesentliches Element ist dabei ein regelmäßig erscheinender EBM-Newsletter, mit dem wir vor allem die Werksleiter erreichen wollen und sie zur Übertragung von bereits an anderen Standorten umgesetzten Maßnahmen anregen wollen. Bisher wurden zwei Ausgaben quartalsweise online versandt, es gab sehr positive Rückmeldungen von den Standorten. Zudem werden zwei Newsletter – „HSE Best Practices“ sowie „HSE Flash News“, der aktuelle AGU-Risikoschwerpunkte herausgreift – die Publikationslandschaft um Informationen zu Vorfalleschwerpunkten im Arbeits- und Umweltschutz ergänzen, so dass wir künftig einmal pro Monat die Werksleiter für die Themen AGU und EBM sensibilisieren können. Zusätzlich haben wir im Berichtszeitraum die Plakatkampagne zu Energie-, Abfall und Frischwasserthemen wieder aufgegriffen und erweitert.

Wettbewerbe an vergleichbaren Produktionsstandorten oder verschiedener Gesellschaften an einem Standort durchführen. Die Konzeptphase dafür läuft bereits.

### 2.2.2 Energieeffizienz und Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen

Insgesamt verbrauchte Voith im Geschäftsjahr 2014/15 492.358 MWh Energie, etwa 6,8% weniger als im Vorjahr (528.414 MWh). Auf 1 Mio. € Umsatz entfielen damit 114 MWh Energie, das sind 9% weniger als noch im Vorjahr (127 MWh pro Mio. € Umsatz).

Damit sind wir unserem Ziel, den spezifischen Energiebedarf um 20% bis zum Geschäftsjahr 2017/18 zu verringern, im Berichtszeitraum deutlich näher gekommen. Aktuell haben wir eine Reduktion des spezifischen Energiebedarfs um 9% im Vergleich zum Basisjahr erreicht.

Die Gründe für diese Entwicklung liegen zum einen in den bereits beschriebenen Hot-Spot-Analysen, den daraus abgeleiteten Maßnahmen und der deutlich gestiegenen Umsetzungsrate der identifizierten Maßnahmen. Zum anderen werden die durchgeführten Restrukturierungsmaßnahmen sichtbar, insbesondere die Produktionsverlagerungen und Kapazitätsanpassungen bei Voith Paper an den Standorten Krefeld und Ravensburg.

#### Regionale Verteilung des Energieverbrauchs

Mehr als die Hälfte des weltweiten produktionsbezogenen Energieverbrauchs bei Voith entfällt auf Europa (52%, Vorjahr 50%), gefolgt von Amerika mit 34% (Vorjahr 36%) und Asien mit 14% (Vorjahr 13%). Bis auf einen leichten Anstieg in Asien sind in allen Regionen Rückgänge des absoluten Energieverbrauchs zu beobachten.

#### Energiemix weitgehend unverändert

15,5% der bei Voith verbrauchten Energie stammen aus erneuerbaren, 84,5% aus nicht erneuerbaren Quellen. In die Berechnung wurden alle Energieträger des produktionsbezogenen Energieverbrauchs einbezogen.



Von dem ursprünglich vorgesehenen, konzernweiten Wettbewerb haben wir aus unterschiedlichen Gründen Abstand genommen, nicht zuletzt wegen der kulturellen Unterschiede an den einzelnen Standorten. Stattdessen wollen wir nun

Neben der Heiz- und Kühlenergie mit 34% bleibt die Produktion von Papiermaschinenbespannungen der wesentliche Treiber des produktionsbedingten Energieverbrauchs bei Voith. Auf sie entfallen etwa 25% des weltweiten Verbrauchs. Neben den Webprozessen ist das thermische Fixieren (Heat Setting) besonders energieintensiv, insbesondere bei der Pressfilzproduktion. 5% des produktionsbedingten Energieverbrauchs bei Voith fallen in der Gießerei in São Paulo, Brasilien, an; etwa 5% der eingesetzten Energie wird durch den Betrieb von Werkzeugmaschinen verbraucht.

Um den Energieverbrauch in der Produktion von Papiermaschinenbespannungen zu reduzieren, stand dieser Bereich bei der Hälfte unserer Hot-Spot-Analysen im Fokus. Schwerpunkte der abgeleiteten Maßnahmen waren eine weitgehende Umstellung der Beleuchtung auf LED, Optimierungen bei Heizungs- und Belüftungssystemen, Nutzung von Prozessabwärme zur Hallenheizung sowie die Optimierung von Heat-Setting-Prozessen.

Die Anteile an direkter (33%) und indirekter (67%) Energie blieben im Berichtszeitraum nahezu unverändert.

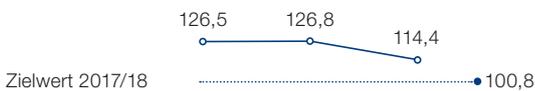
Erdgas bleibt weiter der wichtigste Energieträger für unseren direkten produktionsbezogenen Energieverbrauch. Es folgen LPG, Diesel und Heizöl.

Erdgas, LPG und Heizöl nutzen wir als Heizbrennstoff und für wärmeintensive thermische Prozesse. Diesel wird für den Betrieb von Notstromaggregaten und die Dampferzeugung an den Standorten Karawang, Indonesien, und Kunshan, China, sowie für thermische Prozesse in São Paulo, Brasilien, benötigt.

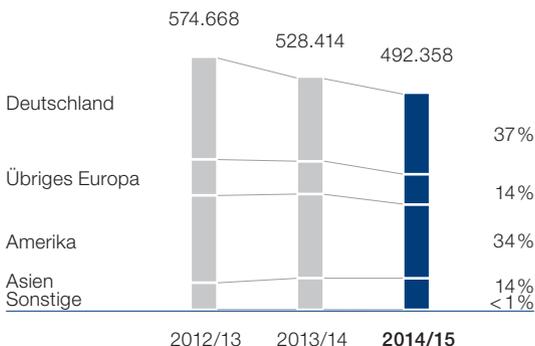
Im Berichtszeitraum wurden bei Voith insgesamt 270.843 MWh Strom verbraucht (Vorjahr 288.356 MWh). Die von externen Anbietern bezogenen Energieträger in unserem Strommix setzten sich nahezu unverändert zu 71,8% (Vorjahr 70,3%) aus nicht erneuerbaren und zu 28,2% (Vorjahr 29,7%) aus erneuerbaren Ressourcen zusammen.

### Produktionsbezogener Energieverbrauch\*

spezifischer Wert in MWh/Mio. € Umsatz



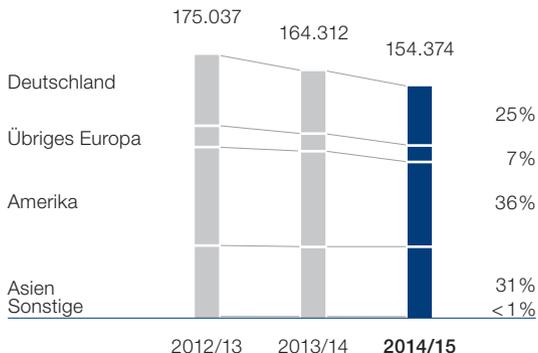
in MWh



\* Ohne den nicht fortgeführten Konzernbereich Voith Industrial Services.

### Produktionsbezogene Treibhausgasemissionen\*

Energieverbrauch/THG Emissionen gesamt in t CO<sub>2</sub>e



Mit den im Geschäftsjahr 2014/15 identifizierten Maßnahmen konnten wir uns ein zusätzliches Energieeinsparpotenzial von 36 GWh erschließen. Seit dem Basisjahr 2011/12 sind damit insgesamt Maßnahmen zur Einsparung von 90 GWh identifiziert, das entspricht etwa drei Viertel der zur Zielerreichung im Geschäftsjahr 2017/18 voraussichtlich notwendigen Einsparmenge. Einsparungen von 50 GWh konnten wir bereits realisieren (Vorjahr 25 GWh).

Im direkten Vorjahresvergleich konnten wir durch Effizienzmaßnahmen 25,4 GWh Energie (Vorjahr 12,5 GWh) und ca. 11.003 t CO<sub>2</sub>e einsparen.

#### Zertifizierung nach ISO 50001

Im Berichtsjahr haben wir die Zertifizierung energieintensiver Betriebe nach ISO 50001 wie geplant abgeschlossen. Zertifiziert wurden dabei die Standorte Heidenheim (VT Holding, Marktbereiche Rail, Commercial Vehicles und Marine), Crailsheim, Sonthofen, München, Zschopau, Kiel, Essen und Rutesheim. Im Jahr 2016 werden wir auch den Standort Salzgitter mit einbeziehen.

Die Zertifizierungen tragen dazu bei an den betreffenden Standorten ein systematisches Energiemanagement und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess der Energieeffizienz zu etablieren.

#### CO<sub>2</sub>e-Emissionen weiter reduziert

Die CO<sub>2</sub>e-Emissionen an unseren Standorten verringerten sich im Geschäftsjahr 2014/15 um 6% auf 154.374 t (Vorjahr 164.312 t). Der Anteil der direkten CO<sub>2</sub>e-Emissionen sank von 36.426 t auf 32.792 t und damit um 10%. Die indirekten CO<sub>2</sub>e-Emissionen sanken auf 121.583 t (Vorjahr 127.888 t), das entspricht einer Reduktion um insgesamt 5%.

In Relation zum Umsatz sanken die CO<sub>2</sub>e-Emissionen der Voith-Unternehmensgruppe im Vergleich zur Vorperiode um 9%. Pro Mio. € Umsatz entstanden im Berichtszeitraum 35,9 t CO<sub>2</sub>e (Vorjahr

39,4 t CO<sub>2</sub>e pro Mio. € Umsatz). Aufgrund unterschiedlicher nationaler Strommixe in den Ländern kann Voith die emittierte Menge CO<sub>2</sub>e nur durch die verbrauchte Energiemenge beeinflussen. Dies ist nicht nur ökologisch, sondern auch ökonomisch sinnvoll. Daher konzentrieren wir uns insbesondere auf den effizienten Einsatz von Energie.

#### Methodik der Erfassung von Treibhausgasemissionen

Die von uns verursachten Treibhausgasemissionen werden entsprechend den Energieträgern auf Basis spezifischer CO<sub>2</sub>e-Faktoren berechnet. Diese entnehmen wir einer Datenbank. Wo verfügbar, werden die spezifischen CO<sub>2</sub>e-Emissionswerte des Stromversorgers verwendet. Mit der Erfassung durch Umrechnungsfaktoren als CO<sub>2</sub>e werden auch die Emissionen anderer Treibhausgase wie CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HCF, PFC und SF<sub>6</sub> berücksichtigt.

Prozessbasierte und flüchtige Emissionen mit signifikantem THG-Potenzial sind lediglich bei Kältemitteln zu finden. Da deren Emissionen ausschließlich im Zuge von Instandhaltungsmaßnahmen erkannt werden, die in der Regel durch externe Fachbetriebe durchgeführt werden, ist die genaue weltweite Mengenerfassung bislang noch mit einigen Ungenauigkeiten behaftet. Außerhalb der Ermittlung der R11-Äquivalente wurde von einer Erhebung bislang Abstand genommen, da konservative Schätzungen ein jährliches THG-Potenzial von weniger als 2% unserer Emissionen nach Scope 1 und 2 erwarten lassen.

#### Regionale Entwicklung der CO<sub>2</sub>e-Emissionen

In der absoluten Betrachtung sanken die CO<sub>2</sub>e-Emissionen bei Voith im Geschäftsjahr 2014/15 in allen Regionen. Auf Amerika entfällt dabei ein Anteil von 36% (Vorjahr 38%), was vor allem auf die energieintensive Produktion von Papiermaschinenbespannungen sowie einen stark kohlehaltigen Strommix in den USA zurückzuführen ist. Es folgt Europa (32%, Vorjahr 32%), wo sich die

CO<sub>2</sub>e-Emissionen insbesondere durch eine vielfach historische Gebäudestruktur und die Vielzahl an Maschinenbaustandorten ergeben. Der Anteil Asiens liegt bei 31% (Vorjahr 29%), wesentlich bedingt durch den kohlehaltigen Strommix in China.

### **Emissionen aus dem Verkehr**

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

Durch Geschäftsreisen sind im Berichtszeitraum Treibhausgasemissionen von 17.896 t CO<sub>2</sub>e (Vorjahr 16.076 t) entstanden. Davon entfielen 6.652 t CO<sub>2</sub>e auf die Voith-eigene Fahrzeugflotte (Scope 1) (Vorjahr 8.563 t). Die Emissionen für alle übrigen Verkehrsmittel wie Flugzeug oder Bahn (Scope 3) erreichten im Berichtszeitraum 11.244 t CO<sub>2</sub>e.

Seit dem Geschäftsjahr 2011/12 haben sich die CO<sub>2</sub>e-Emissionen aus Flügen (Geschäftsreisen) kontinuierlich verringert. Der Rückgang in den vergangenen drei Geschäftsjahren liegt bei 14,3% (17.975 t in GJ 2011/12 und 15.400 t in GJ 2014/15 das bedeutet eine Reduktion um 2.575 t).

Voith vermeidet Geschäftsreisen, wo immer es möglich und sinnvoll ist. In stark zunehmendem Maße werden in unserer globalen Organisation Video- und Telefonkonferenzen eingesetzt, um Reiseaufwand zu sparen und kurzfristig Abstimmungen zu ermöglichen. Die Verbreitung und Nutzungsrate der beschriebenen Kommunikationstechniken sind im Berichtszeitraum signifikant angestiegen.

Zudem werden bei jedem Angebot durch unseren Reisebüropartner die anfallenden CO<sub>2</sub>e-Emissionen automatisch mit ausgewiesen, um Reisenden bei der Wahl ihres Verkehrsmittels diesbezüglich Transparenz zu geben.

Die Fahrzeuge für unseren Fuhrpark werden grundsätzlich geleast. Nach einer dreijährigen

Nutzungsdauer werden sie in der Regel durch die nächste, schadstoffärmere Fahrzeuggeneration ersetzt.

### **Logistik**

Die transportbedingten CO<sub>2</sub>e-Emissionen – im Wesentlichen verursacht durch externe Logistikdienstleister – stiegen im Vergleich zum Vorjahr um 33% und lagen bei 36.575 t (Vorjahr 27.398 t). Der Anstieg resultiert im Wesentlichen aus einem deutlich höheren Anteil an CO<sub>2</sub>e-Emissionen aus Luftfrachttransporten im Vergleich zum Vorjahr.

Die Optimierung der Transporte hängt vor allem von der Art der Produkte ab. Im Maschinen- und Anlagenbau ist aufgrund des Gewichts und der Dimensionen der Bauteile ein hoher Anteil an Sondertransporten notwendig. Dies betrifft z. B. den Transport von Laufrädern im Bereich der Wasserkraft, von Walzen im Bereich der Papiermaschinen oder von Gelenkwellen im Bereich der Antriebstechnik.

Überall dort, wo Standardtransporte genutzt werden können, werden diese gebündelt. So arbeiten wir im Bereich der Papiermaschinenbespannungen weltweit bevorzugt mit einem Logistiker und dessen Partnerunternehmen zusammen. Dabei werden auch die Zwischenlager dieses Logistikers genutzt.

Im Service- und Ersatzteilgeschäft ist für unsere Kunden die schnelle Bereitstellung eines benötigten Ersatzteils wichtig. Wo immer möglich und planbar, werden auch in diesem Bereich Bündelungen zur Optimierung der Transportwege und -kosten angewendet.

Eine entscheidende Voraussetzung für den Erfolg ist die Transportplanung und insbesondere die Produktionsplanung, die dieser zugrunde liegt.

Im Rahmen des konzernweiten Programms zur Verbesserung der Operational Excellence wird darüber hinaus an verkürzten Lieferzeiten gearbeitet.

Diese Anstrengungen sollten sich zukünftig im Bereich Logistik widerspiegeln und insbesondere die Kennzahlen im Bereich der Luftfracht verbessern.

### Maßnahmen zur Energie- und CO<sub>2</sub>-Einsparung

Um noch mehr Energie einzusparen und die CO<sub>2</sub>e-Emissionen weiter zu verringern, setzten wir im Berichtszeitraum erneut eine Vielzahl von Maßnahmen um. Einige Beispiele:

- 4,1 GWh bzw. 2.500 t CO<sub>2</sub>e sparten wir durch die Erneuerung der Beleuchtung an den Standorten Düren, Rutesheim, Heidenheim, Appleton, Ipoh, Karawang, Kunshan, Laakirchen, Frankenmarkt, Summerville und Wilson.
- Eine Einsparung von 1,6 GWh oder 620 t CO<sub>2</sub>e brachten verschiedene Maßnahmen im Bereich der Druckluftherzeugung und -verteilung in Laakirchen, Wimpassing, Crailsheim, Düren, Heidenheim, Sonthofen, Högsjö, Manchester, West Monroe und Shanghai.
- Allein am Standort Högsjö konnten wir durch einen Teilaustausch von Öl- und LPG-Brennern gegen Wärmepumpen sowie durch die Optimierung der Ventilationssysteme jährlich ca. 3,6 GWh Energie (650 t CO<sub>2</sub>e) einsparen.
- Nach Inbetriebnahme des neuen Ausbildungszentrums in Heidenheim konnten durch Stilllegung des alten Zentrums 2,5 GWh Energie (520 t CO<sub>2</sub>e) gespart werden.
- Mehr als 2,4 GWh Energie (590 t CO<sub>2</sub>e) sparten wir durch weitere Maßnahmen im Bereich Heizung, Klima, Lüftung an den Standorten Rutesheim, Summerville, West Monroe, Appleton, Laakirchen und Wimpassing sowie Shanghai ein.
- Durch Verdichtung von Nutzfläche konnten in Heidenheim 950 MWh Energie (180 t CO<sub>2</sub>e) eingespart werden.
- Durch Verbesserung der Effizienz von Schweißgeräten konnte in Appleton und Shanghai eine Reduktion von 190 MWh (ca. 110 t CO<sub>2</sub>e) erzielt werden.

- Die Verbesserung der Isolation an Heißwasserleitungen am Standort Heidenheim spart jährlich weitere 600 MWh Energie (150 t CO<sub>2</sub>e).

### 2.2.3 Materialeffizienz und Abfall

Der Einsatz von Materialien und Rohstoffen wird bei Voith konzernweit gesteuert. Wir arbeiten kontinuierlich daran, Ressourcen an unseren Standorten effizienter einzusetzen und zu recyceln. Vor besonderen Herausforderungen stehen wir dabei wegen der Breite unseres Produktportfolios und der entsprechend vielfältigen Prozesslandschaft. Hinzu kommen die Anforderungen des Projektgeschäfts von Voith Hydro und Voith Paper sowie der Kleinserienfertigung bei Voith Turbo.

Bekannte Methoden zur Steigerung der Materialeffizienz sind bislang stark auf Serienfertigung und große Stückzahlen ausgelegt. Praktikable methodische Ansätze zur Materialeffizienzsteigerung im Projektgeschäft sind dagegen in der Praxis sehr rar gesät.

Wir haben in den vergangenen Jahren daher sehr viel Zeit investiert, eine für Projektgeschäft und Kleinserienfertigung einsetzbare Standardmethodik zu entwickeln. Immer wieder standen wir dabei vor der Herausforderung, keine Insellösungen für einzelne spezifische Prozesse zu erfinden – andererseits aber eine praktikable, nicht zu abstrakte Herangehensweise zu entwickeln.

Im Berichtszeitraum hat Voith rund 161.739 t Material von Lieferanten bezogen, rund 30% mehr als im Vorjahr (124.412 t). 55% der zugekauften Materialien entfielen auf Halbzeuge (Vorjahr 52%), 34% auf Rohmaterial (Vorjahr 34%), 8% auf Verpackung (Vorjahr 11%) und 3% auf Hilfs- und Betriebsstoffe (Vorjahr 3%). Der Anteil erneuerbarer Materialien lag wegen des hohen Anteils an Holzverpackungen bei 10% (Vorjahr 10%).

Im Berichtszeitraum haben wir rund 50% (Vorjahr 49%) Recyclingmaterialien eingesetzt. Bei

Hilfs- und Betriebsstoffen lag der Anteil bei 53% (Vorjahr 55%), bei Rohmaterialien waren es 47% (Vorjahr 45%), bei Halbzeugen 49% (Vorjahr 46%) und bei Verpackungen 84% (Vorjahr 74%).

### Abfallmenge

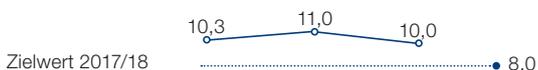
Insgesamt entstanden bei Voith im Berichtszeitraum 43.108 t eigenerzeugter Abfall (Vorjahr 45.820 t), das sind 2.712 t bzw. 6% weniger als im Vorjahr. Die Relation des Abfallvolumens im Vergleich zum Umsatz verbesserte sich dadurch um 9% auf 10 t/Mio. € Umsatz (Vorjahr 11 t).

### Regionale Verteilung des Abfalls

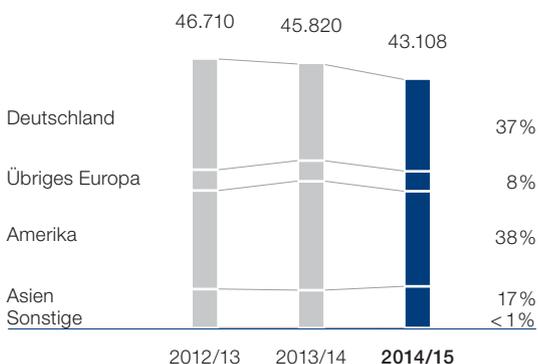
Analog zum produktionsbezogenen Energieverbrauch entstehen die größten Abfallmengen bei Voith mit 45% in Europa (Vorjahr 45%), gefolgt von Amerika mit 38% (Vorjahr 41%). In Asien stieg das Abfallaufkommen im Berichtszeitraum leicht an, 17% unseres Abfalls entstehen in dieser Region (Vorjahr 14%). Grund dafür ist die gestiegene Produktion am Standort Shanghai sowie in Indien.

### Abfall\*

spezifischer Wert in t/Mio. € Umsatz



in t



\* Ohne den nicht fortgeführten Konzernbereich Voith Industrial Services.

Das hohe Abfallaufkommen in Europa ist der großen Anzahl an Maschinenbaustandorten geschuldet, die stark durch Metallverarbeitung geprägt sind. In allen Regionen außer Südamerika stellen Metalle die größte Abfallmenge dar. Die Abfallmenge in Südamerika wird wesentlich durch die Gussandabfälle der Gießerei in São Paulo, Brasilien verursacht.

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

### Gefährliche und ungefährliche Abfälle

Unverändert zum Vorjahr sind rund 80% der Abfälle als ungefährlich einzustufen, 20% als gefährliche Abfälle. Absolut betrachtet entstanden damit 2.025 t weniger ungefährliche Abfälle und 687 t weniger gefährliche Abfälle als im Vorjahr.

Der Rückgang bei den gefährlichen Abfällen ist weitgehend eine Folge der gesunkenen Produktion am Standort in São Paulo, Brasilien, insbesondere in der dortigen Gießerei, wo weiterhin die größte Menge an gefährlichem Abfall bei Voith entsteht. 3.555 t gefährliche Abfälle fielen an diesem Standort im Berichtszeitraum an (Vorjahr 4.204 t), das entspricht 64% des gesamten gefährlichen Abfalls im Konzern. Es folgt der Gießereistand in Noida, Indien, mit 735 t (Vorjahr 573 t) gefährlichen Abfällen. Zudem entstanden im Berichtszeitraum 2.573 t gefährlicher Abfall in Form von Emulsionsabfällen und Waschwässern (Crailsheim, Heidenheim, München, São Paulo) sowie Abfällen aus Lackierprozessen (Salzgitter).

Bei den ungefährlichen Abfällen zeigten die Restrukturierungsmaßnahmen aus dem Vorjahr Wirkung. An den Standorten St. Pölten, Ravensburg und Krefeld fielen 1.136 t weniger Abfall an als im Vorjahreszeitraum. Gleichzeitig stieg die Abfallmenge an den Standorten Heidenheim, Kunshan

und Appleton – an welche die Produktion verlagert wurde – lediglich um 338 t ungefährlichen Abfall an.

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

Die Sammlung der gefährlichen Abfälle ist bei Voith durch interne Vorschriften geregelt. Die Entsorgung übernehmen ausschließlich qualifizierte Entsorgungsfachbetriebe, die strikt an unsere Regeln gebunden sind. Verstöße werden konsequent verfolgt und führen zu einer Beendigung der Geschäftsbeziehung. Zur Überprüfung führt Voith regelmäßige Entsorger-Audits durch. Diese umfassen auch die Besichtigung von Entsorger-Standorten sowie der zugehörigen Anlagen, ebenso die Sammlung und Dokumentation von Entsorgungsnachweisen. Das neue Kompetenzzentrum AGU arbeitet derzeit an der Vereinheitlichung der Entsorger-Audits, dies soll bis Ende des aktuellen Geschäftsjahres abgeschlossen sein.

#### **Maßnahmen zur Verbesserung der Materialeffizienz**

Die im Geschäftsjahr 2013/14 vorgenommene Konsolidierung der Abfalldaten umfasste unter anderem die einheitliche Zuordnung der Abfallfraktionen an allen Standorten und führte zu einer deutlich verbesserten Datenqualität und Detaillierung der Datensätze. Auf dieser Grundlage führten wir verschiedene Analysen durch und leiteten neue Maßnahmenpotenziale ab.

Auch im Bereich der Materialeffizienz zeigt sich, dass wir uns mehr und mehr von Quick Wins (z. B. bei Verpackungsabfällen) über komplexere Themen (z. B. Hilfs- und Betriebsstoffe) hin zum langfristig vielversprechendsten Kern der Problematik bewegen. Hier geht es dann um Prozesse in der Produktion bis hin zu Einkaufs- oder Konstruktionsthemen. Damit nähern wir uns auch mehr

und mehr den produktspezifischen Themen und insbesondere der Qualität unserer Produkte. Die Geschwindigkeit, mit der unser Handeln Wirkung zeigt, nimmt jedoch mit zunehmender Komplexität der Themen ab.

Mit den im Geschäftsjahr 2014/15 identifizierten Maßnahmen haben wir uns ein zusätzliches Effizienzpotenzial bei Materialeinsatz und Abfallvolumen von 7.900 t erschlossen. Seit dem Basisjahr 2011/12 sind damit insgesamt Maßnahmen zur Einsparung von 8.700 t in Planung, das entspricht etwa 70% der Einsparmenge, die wir zum Erreichen unseres Ziels im Geschäftsjahr 2017/18 voraussichtlich benötigen. Einsparungen in Höhe von 1.399 t konnten wir bereits realisieren (Vorjahr 326 t).

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

- Durch die Erhöhung des Trockengehalts von Papierfaserabfällen einer Versuchsmaschine konnte in São Paulo die jährliche Abfallmenge um ca. 270 t reduziert werden.
- Der Standort Kunshan sendet gebrauchte Ladungsträger zur Wiederverwendung in die USA zurück und reduziert so seinen Kunststoffabfall um über 80 t.
- Durch die Optimierung von Schwerlastpaletten konnten am Standort Crailsheim 33 t Verpackungsabfälle eingespart werden.
- Rund 40 t weniger Abfall entstehen durch die Optimierung von Strahlprozessen in Wimpassing, West Monroe und Kunshan.
- Geringere Fertigungszugaben führten zu einem um 12 t geringeren Materialeinsatz in São Paulo und Kunshan.
- Durch Prozessverbesserungen in Wimpassing, Karawang und Appleton entstehen rund 10 t weniger Lösemittelabfälle.

### 2.2.4 Effizienter Wassereinsatz

Etwa ein Drittel des Frischwassers (32 %, Vorjahr 35 %) wird bei Voith zur Kühlung benötigt. Insgesamt betrug der Frischwasserverbrauch im Berichtszeitraum 1.395.991 m<sup>3</sup>, das entspricht einem Anstieg um 44.219 m<sup>3</sup> bzw. 3,3% im Vergleich zum Vorjahr. Bezogen auf den Umsatz stabilisierten wir uns auf dem für 2017/18 angestrebten Zielniveau von 0,32 m<sup>3</sup> pro 1.000 € Umsatz (Vorjahr 0,32 m<sup>3</sup>).

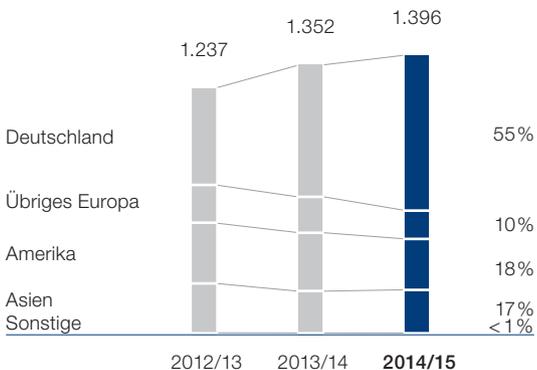
Grund für den leicht angestiegenen absoluten Frischwasserverbrauch ist die Inbetriebnahme des neuen Training Centers am Standort Heidenheim, in dem Grundwasser zur energieeffizienten Gebäudekühlung eingesetzt wird. Durch das quartalsweise Reporting der Wasserverbräuche konnte ein technischer Defekt der Regelungstechnik bei der Gebäudekühlung festgestellt werden. Dieser wurde im Frühsommer 2015 behoben, so dass die Verbrauchsmenge nicht weiter anstieg. Dennoch konnten wir den absoluten Anstieg im Berichtsjahr nicht verhindern, obwohl die Kreislaufschließung für Kühlzwecke am Standort Garching im Berichtsjahr erstmals voll Wirkung zeigte. Die

#### Frischwasserverbrauch\*

spezifischer Wert in m<sup>3</sup>/Tsd. € Umsatz



in Tsd. m<sup>3</sup>



\* Ohne den nicht fortgeführten Konzernbereich Voith Industrial Services.

beiden beschriebenen Maßnahmen sollten in der kommenden Berichtsperiode allerdings zu einem Rückgang des absoluten Verbrauchs unter das Zielniveau führen.

#### Regionale Verteilung des Wasserverbrauchs

65% unseres Wasserverbrauchs entfielen im Berichtszeitraum auf Europa (Vorjahr 61%), 18% auf Amerika (Vorjahr 21%) und 17% auf Asien (Vorjahr 17%).

In Europa setzten wir Frischwasser vor allem zu Kühlzwecken und zum Betrieb von Versuchseinrichtungen ein. In Asien stellt dagegen die Produktion von Papiermaschinenbespannungen einen wesentlichen Treiber für den Verbrauch dar. In Nordamerika setzen unsere Garn- und Pressfilzproduktionsstandorte größere Wassermengen ein. In Südamerika wird eine große Menge an Wasser zur Kühlung in der Gießerei in São Paulo, Brasilien, verwendet.

Wassersparmaßnahmen sind für uns insbesondere am Standort São Paulo von besonderer Bedeutung, denn Brasilien wurde in den vergangenen Jahren zunehmend von Trockenheit und Wassermangel heimgesucht. Bereits im Geschäftsjahr 2013/14 haben wir daher das zu Kühlzwecken in der Gießerei eingesetzte Frischwasser durch aufbereitetes Wasser aus der Voith-eigenen Kläranlage ersetzt. Jährlich werden so bis zu 25.000 m<sup>3</sup> Frischwasser eingespart.

#### Maßnahmen zur Verbesserung der Wassereffizienz

Um die Effizienz des Wassereinsatzes bei Voith weiter zu erhöhen, haben wir im Berichtszeitraum weitere Maßnahmen umgesetzt. So sparen wir durch die Schließung des Wasserkreislaufs am Standort Heidenheim jährlich rund 190.000 m<sup>3</sup> Wasser ein. Am Standort Appleton haben wir Wasserkreisläufe geschlossen, so dass dort künftig 12.000 m<sup>3</sup> Wasser pro Jahr eingespart werden können.

Im Berichtszeitraum wurden weitere Einsparpotenziale für Frischwasser von etwa 6.000 m<sup>3</sup> identifiziert.

#### Ausblick

Auch in den kommenden Jahren halten wir an den drei gesetzten Schwerpunkten – Energie, Abfall, Frischwasser – fest. Wir werden unser Green Controlling konsequent fortführen. Das Mehr an Transparenz, dass wir durch unser neues IT-System hse+ erreichen, wird uns helfen, verstärkt auch ganze Prozesse zu durchdringen und entsprechende Potenziale zu heben. Zudem werden wir weiter daran arbeiten, die Umsetzungsrate der identifizierten Maßnahmen zu erhöhen. Dabei sind im laufenden Geschäftsjahr unter anderem folgende Maßnahmen geplant:

- Neukonzeptionierung der Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechnik am Standort München (2,4 GWh, 480 t CO<sub>2</sub>e)

- Vollständige Abschaltung der Heizung an weiteren Gebäuden in Heidenheim (1 GWh, 160 t CO<sub>2</sub>e)
- Weitere Optimierungen von Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechnik an Gebäuden in Crailsheim und Heidenheim (1,5 GWh, 260 t CO<sub>2</sub>e)
- Fortführung von Beleuchtungsprojekten in Crailsheim, Heidenheim, München, Wimpasing, Shreveport, Summerville (1,2 GWh, 720 t CO<sub>2</sub>e)
- Austausch von Heizungspumpen in Heidenheim (120 MWh, 30 t CO<sub>2</sub>e)
- Optimierung des Gießprozesses in São Paulo (2.400 t Formiersandabfälle)
- Verringerung der Abfälle aus wässrigen Waschflüssigkeiten in Salzgitter um 170 t
- Reduktion von Fertigungszugaben an den Standorten Frankenmarkt, Düren, Karawang, Wimpasing (13 t Material)
- Schließen von Kühlwasserkreisen in Summerville (18.700 m<sup>3</sup> Wasser)

## 2.3 Umwelt schützen

### Kasten AGU

#### 1.2 Strategie und Organisation

#### Managementansatz

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

Mit Inkrafttreten der neuen AGU-Organisation zu Beginn des Geschäftsjahres 2015/16 liegt die Verantwortung für die Koordination und Standardisierung des betrieblichen Umweltschutzes bei Voith im AGU Steering Team, das sich aus den Mitarbeitern des Kompetenzzentrums AGU sowie den

Leitern der regionalen AGU-Servicecenter zusammensetzt. Hier werden unter anderem Fragen zu Gefahrstoffmanagement (z. B. REACH), Schulungen und Trainings sowie Managementsystemen abgestimmt.

#### Eco Compliance

Eco Compliance ist ein wesentlicher Baustein des AGU-Konzepts von Voith. Wesentliches Ziel von Eco Compliance ist es, die Umsetzung und Einhaltung der definierten Standards und Regeln sicherzustellen sowie Umweltrisiken zu identifizieren, zu bewerten und Maßnahmenpläne zu deren Minimierung zu definieren und umzusetzen.

Die bestehenden Strukturen zu Eco Compliance wurden im Zuge des Programms Voith 150+ in die Weiterentwicklung der neuen AGU-Organisation einbezogen. Mit deren Etablierung wird

nun weltweit ein einheitliches Eco-Compliance-Konzept umgesetzt. Dieses besteht aus zwei Elementen.

In der neuen Organisation sorgen Vollzeit-Umweltexperten in den regionalen HSE-Serviceorganisationen für eine qualitativ hochwertige, systematische Betreuung der Voith-Gesellschaften. Den Umweltexperten steht eine zentral bereitgestellte AGU-Rechtsdatenbank zur Verfügung. Diese umfasst alle für Voith in den jeweiligen Ländern und Regionen relevanten Vorschriften und Standards im Bereich AGU. Neben den aktuellen Gesetzestexten werden Zusammenfassungen und Kommentare in den jeweiligen Landessprachen bereitgestellt. Die Daten aus der Rechtsdatenbank werden, zu großen Teilen automatisiert, in unser globales AGU-IT-Tool hse+ eingelesen und dort mit Anlagen bzw. Gebäuden sowie Verantwortlichkeiten verknüpft. Gleiches gilt für Voith-Standards sowie Genehmigungen und Auflagen. Für vom Standort ausgehende Umweltrisiken werden zudem nach einem einheitlichen Verfahren Umweltrisikobewertungen in hse+ durchgeführt. Die abgeleiteten Maßnahmen werden mit Umsetzungsverantwortlichkeiten und Umsetzungsstichtagen versehen und im hse+ dokumentiert und kontrolliert.

Ab dem 1. Oktober 2015 werden mehr als 95% der Voith-Mitarbeiter weltweit durch die neue AGU-Organisation betreut. Die übrigen 5% der Voith-Belegschaft decken qualifizierte externe Dienstleister ab, die durch die jeweilige regionale AGU-Serviceorganisation koordiniert und eingebunden werden. Dies betrifft vor allem die Länder, in denen Voith mit wenigen Mitarbeitern vor Ort vertreten ist.

Bei der Umsetzung liegen wir derzeit im Plan, bis zum Ende des Geschäftsjahres 2015/16 werden alle Standorte in das neue System eingebunden sein. Damit werden wir auch die Grundlage für eine globale Matrixzertifizierung in den Bereichen Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz geschaffen haben.

Bis dahin stehen wir noch vor der Herausforderung, den entsprechenden Veränderungsprozess erfolgreich zu gestalten, denn die hohe Umsetzungsgeschwindigkeit muss auch durch die einzelnen Mitarbeiter nachvollzogen werden.

#### **Berichtswesen für Umweltvorfälle**

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

Der Meldeprozess für Vorfälle mit ökologischen Auswirkungen ist durch die Konzernrichtlinie Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz geregelt. Die Meldungen laufen im AGU-Kompetenzzentrum zusammen und werden dort zusätzlich zur lokalen Analyse ausgewertet.

Im Berichtszeitraum haben wir insbesondere daran gearbeitet, die Mitarbeiter für das Thema Umweltschutz und Umweltvorfälle zu sensibilisieren. Im Fokus standen dabei vor allem die Mitarbeiter der neuen AGU-Organisation und die regionalen Managementebenen. Mit Plakaten und Beiträgen im Voith-Mitarbeitermagazin haben wir das Thema auch in die Breite der Belegschaft getragen.

Im Berichtszeitraum wurden keine der Öffentlichkeit berichtspflichtigen Vorfälle registriert.

#### **Umgang mit Beschwerden in Bezug auf Umweltaspekte**

Jeder hat die Möglichkeit, Missstände oder Beschwerden in Bezug auf Umweltaspekte an Voith zu adressieren. Dieser Grundsatz gilt für unsere Mitarbeiter ebenso wie für Lieferanten, Anwohner oder andere Stakeholder unseres Unternehmens. Eine Möglichkeit, die in der Praxis auch genutzt wird: Im Berichtszeitraum wurde ein Vorfall gemeldet, der den Aspekt Lärm betraf. Der Vorfall wurde bearbeitet, das entsprechende Problem ist gelöst.

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

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

#### **Umweltauswirkungen der Gebäude**

Bei Umbauten und Neubauten werden Umweltaspekte von Voith grundsätzlich berücksichtigt. So werden die Umweltexperten der regionalen HSE-Serviceorganisation bereits in der Planungsphase in das Projekt einbezogen. Sie beraten fachlich bei der Minimierung von Umweltauswirkungen, zu den geltenden rechtlichen Vorschriften und bei der Begleitung von Genehmigungsverfahren.

Die Experten des Ecological Business Managements richten bei Neu- und Umbauten insbesondere den Blick auf Maßnahmen zur Energie- und Wassereffizienz des Gebäudes. Das Vorgehen hierzu regelt konzernweit eine Environmental Group Directive, die Teil der Konzernrichtlinie AGU ist. Dabei wird neben dem Neu- und Umbau von Gebäuden die Beschaffung von Anlagen und Komponenten berücksichtigt.

Im Rahmen der Energieaudits zur Umsetzung der EU-Energieeffizienzrichtlinie wurden im Berichtszeitraum zusätzlich die Gebäudehüllen der deutschen und der wesentlichen europäischen Voith-Standorte betrachtet und in Bezug auf die Verbesserung der Energieeffizienz bewertet.

Unser Handeln wird hier auch von externer Seite anerkannt: Am Produktionsstandort Kunshan, China, sind ein Produktionsgebäude und das neue Training-Center nach dem LEED Gold Standard zertifiziert.

Um der allgemein fortschreitenden Versiegelung von Flächen entgegenzuwirken, betrachten wir die Entwicklung in unserem Einflussbereich sehr genau. Das jährliche Reporting der versiegelten Flächen von Standort- bis Konzernebene hat für die letzten Jahre keine Zunahme gezeigt. Die Versiegelungsquote liegt wie im Vorjahr bei 54% (bezogen auf die Gesamtfläche der Voith-Standorte).

#### **Gefahrstoffmanagement**

Zu den bei Voith anfallenden Gefahrstoffen zählen insbesondere Beschichtungsstoffe wie Farben, Lacke, Verdüner und Lösungsmittel, Kleber, Harze und Härter, Schmierstoffe, Reinigungsmittel und Industriechemikalien.

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

Wo immer möglich, versuchen wir, besonders kritische Stoffe zu eliminieren und den Einsatz risikoarmer Ersatzstoffe sowie die Vereinheitlichung der Sicherheitsstandards im Unternehmen zu fördern. Die im Geschäftsjahr 2011/12 begonnene Implementierung des konzernweiten Gefahrstoffmanagementprozesses haben wir im Berichtsjahr wie geplant abgeschlossen. Somit verfügt Voith nun über einen weltweiten zentralen Freigabeprozess für gefährliche Stoffe. Basis ist eine zentrale Gefahrstoffdatenbank mit einer weltweit einheitlichen Bewertung der Umwelt-, Arbeitssicherheits- und Gesundheitsrisiken von Werk-, Arbeits- und Gefahrstoffen. So ist eine zentrale Prüfung der rechtlichen und sonstigen Anforderungen in den jeweils relevanten Rechtsräumen möglich.

Mit dem neuen, modular aufgebauten Prozess können wir schnell und zuverlässig auf neue

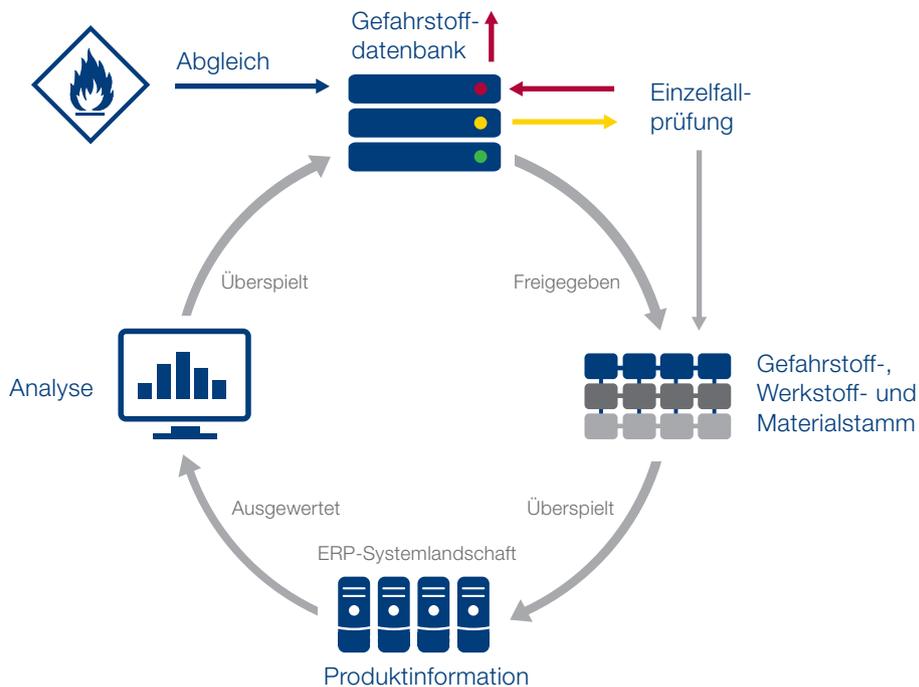
Rechts- oder Kundenanforderungen reagieren und verringern Compliance-Risiken. Zudem setzen wir durch das strikte Verursacherprinzip Impulse, um in erster Linie bereits freigegebene Stoffe aus der Gefahrstoffdatenbank zu verwenden. Durch die angestrebte Standardisierung der eingesetzten Stoffe verringern sich nicht nur Risiken, sondern es entstehen auch Synergien und Einsparpotenziale. Gleichzeitig bietet der neue Prozess die Grundlage für Produktdeklarationen auf Knopfdruck und eine Reduktion von Schadstoffen in Produkten.

Seit Einführung des neuen Prozesses haben sich Qualität und Vollständigkeit der Daten spürbar verbessert, die Transparenz bezüglich der beantragten Substanzen ist deutlich gestiegen.

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

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

## Gefahrstoffmanagement



### Nanotechnologie

Nanopartikel sind bei Voith in folgenden Produkten fest eingebunden:

- Voith Turbo: Kühlsysteme für Monorails, Lokomotiven, Triebwagen und Sonderfahrzeuge sowie Hochgeschwindigkeitszüge. Der entsprechende Beschichtungsprozess findet bei einem Dienstleister statt, weniger als 10 kg Material sind derzeit im Feldeinsatz.
- Voith Paper: Kalanderbezüge und Walzenbezüge im Finishing-Bereich. Die NanoPearl-Bezüge sind dank eines verbesserten Nanopartikelfüllstoffsystems die modernste Kalanderbezugstechnologie. Gemäß den Herstellerangaben werden die Quarzteilchen in situ mit dem Harz hergestellt und zu keiner Zeit im Herstellungsprozess frei. Bei Abrieb während der Anwendung sind die Partikel ebenfalls von Kunststoff umgeben und stellen keine Gefährdung dar. In der thermischen Verwertung werden ebenfalls keine Partikel freigesetzt.

### Geringere Schadstoffemissionen, weniger Lärm

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

Die produktionsbezogenen VOC-Emissionen entstehen zu ungefähr jeweils einem Drittel bei

Beschichtungsprozessen (Harze bei der Generatorenfertigung und Walzenbeschichtung), Lackierprozessen sowie Reinigungsprozessen (insbesondere zur Oberflächenreinigung).

VOCs ohne Methan (NMVOC) stellten mit 70 t (Vorjahr 100 t) im Berichtszeitraum den größten Anteil der produktionsbezogenen Luftschadstoffe. Der Rückgang ist im Wesentlichen auf geringere Lackiertätigkeiten zurückzuführen.

Es folgen Staubemissionen mit 17 t (Vorjahr 11 t). Diese werden größtenteils durch unsere Gießerei in São Paulo, Brasilien, verursacht. Wie im letzten Nachhaltigkeitsbericht prognostiziert, ist die Staubemission – trotz der 2013 installierten Entstaubungsanlage – durch eine stärkere produktionsbedingte Auslastung der Gießerei um 6 t angestiegen.

Allerdings werden in der kommenden Berichtsperiode die Staubemissionen voraussichtlich sinken, da die Gießereiaktivitäten auf den Guss von Edelstahl fokussiert und der Grauguss eingestellt wurde.

Im Berichtszeitraum konnten wir dem Ausstoß an Schadstoffemissionen durch eine Reihe von Maßnahmen entgegenwirken. So haben wir weiter an der Verringerung des Butanoneinsatzes gearbeitet. Zudem haben wir das Konzept der im Vorjahr am österreichischen Standort Wimpasing installierten Aufbereitungsanlage für Reinigungsmittel auf den indonesischen Standort Karawang übertragen, wo eine baugleiche Anlage in Betrieb genommen wurde.

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

### Abwassermanagement

Die Abwassermenge lag im Berichtszeitraum bei 1.215.153 m<sup>3</sup> (Vorjahr 1.197.244 m<sup>3</sup>). Etwa 56% (Vorjahr 48%) davon wurden in Flüsse, Seen und das Erdreich, 44% (Vorjahr 52%) in die Kanalisation eingeleitet.

Der Anstieg von 17.909 m<sup>3</sup> im Vorjahresvergleich ist maßgeblich auf das Kühlwasser im neuen Training-Center in Heidenheim zurückzuführen. Der Kühlwassereinsatz konnte zur Mitte des Berichtszeitraums deutlich gesenkt werden, so dass mit einem Rückgang in der kommenden Berichtsperiode gerechnet werden kann.

Um detaillierte Aussagen zur Belastung des von uns eingeleiteten Prozessabwassers treffen zu können, erfassen wir die dafür wesentlichen Kennzahlen. Der biologische Sauerstoffbedarf (BSB) lag im Berichtszeitraum bei 13 t (Vorjahr 14 t), der Anteil des chemischen Sauerstoffbedarfs (CSB) bei 40 t (Vorjahr 44 t). Der Gesamtgehalt an Schwebstoffen im Wasser belief sich auf 8 t (Vorjahr 8 t), bei Schwermetallen, bei Stickstoff und Phosphor fielen wie im Vorjahr jeweils weniger als 1 t an.

Gewässer und angrenzende Habitate werden durch unsere Abwässer nicht signifikant negativ beeinflusst.

### Ausblick

Für die Zukunft erwarten wir weitere Verschärfungen im Chemikalien- und Gefahrstoffrecht, weitere Verbote bzw. Restriktionen für bestimmte Stoffe sowie weitere Kennzeichnungspflichten für Gefahrstoffe in Produkten. Mit unserem innovativen Gefahrstoffmanagement haben wir bereits die Grundlage dafür geschaffen, diesen Herausforderungen zu begegnen. Für die kommenden zwei Jahre sehen wir die Verpflichtung zur Fortschreibung der Standardisierung, um so die Risikominimierung weiter voranzutreiben. Die Integration der Gefahrstoffdatenbanken aller Produktionsstandorte in die zentrale Gefahrstoffdatenbank ist dabei ein wesentlicher Schritt und daher unser erklärtes Ziel.

## Eco Compliance

---

4.3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

## Wassernutzung

---

2.2 Ressourcen schonen



Produkte von Voith haben einen guten Ruf, sie stehen weltweit für hohe Qualität und Zuverlässigkeit. Engineered Reliability – unser Motto – bringt diesen Anspruch auf den Punkt und ist zugleich unser Anspruch, jeden Tag ein Stück besser zu werden. So entwickeln wir unsere Produkte konsequent weiter, verbessern Effizienz und Umweltverträglichkeit – und helfen damit unseren Kunden, wertvolle Ressourcen zu schonen und umweltfreundlicher zu produzieren.

---

## 03 Verantwortung für Produkte und Lieferketten

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

## 3.1 Managementansatz

Produkte und Dienstleistungen von Voith sind auf fünf Märkten weltweit erfolgreich: Energie, Öl & Gas, Papier, Rohstoffe sowie Transport & Automotive. So unterschiedlich wie diese Märkte sind auch die Lösungen unseres Unternehmens. Als Ergebnis unserer Materialitätsanalyse und nach Auswertung externer Benchmarks (z. B. oekom research) im Rahmen einer Masterarbeit haben wir über alle Märkte hinweg die wesentlichen Handlungsfelder im Hinblick auf die Produktverantwortung von Voith definiert:

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

Im Rahmen unserer Organisation ist sichergestellt, dass die gesetzlichen und behördlichen Anforderungen der Länder eingehalten werden, in denen unsere Produkte auf den Markt gelangen.

Aufgrund unseres breiten Produktportfolios und der Vielzahl der Märkte, auf denen wir aktiv sind, stehen wir immer wieder vor der Herausforderung, unsere Leistungen in einer einheitlichen Berichterstattung über alle Konzernbereiche zu bilanzieren.

### 3.1.1 Wesentliche Themen Produktverantwortung

#### 3.1.1.1 Qualität, Langlebigkeit und Sicherheit Erfolgsfaktor Qualität

Engineered Reliability – dieser Leitsatz bringt das Leistungsversprechen auf den Punkt, das wir unseren Kunden weltweit geben. Voith Produkte zeichnen sich durch Zuverlässigkeit, Langlebigkeit, Präzision und höchste Qualität aus. Die Bedeutung der einzelnen Aspekte dieses Leistungsversprechens ist für unsere Konzernbereiche jeweils

unterschiedlich – abhängig von den jeweiligen Produkten, ihren Einsatzgebieten und den Anforderungen unserer Kunden. Um dem Leitsatz Engineered Reliability im jeweiligen Marktumfeld so weit wie möglich zu entsprechen, verfolgen die Konzernbereiche spezifische Ansätze und setzen im Berichtszeitraum unterschiedliche Programme und Maßnahmen um.

Voith Hydro stellt über ein internes Managementsystem sicher, dass die Qualitätsstandards und -zertifikate für alle Einheiten weltweit gleich sind. Alle Standorte von Voith Hydro sind nach den internationalen Standards für Qualitätsmanagement (ISO 9001) zertifiziert. Im Geschäftsjahr 2014/15 hat Voith Hydro unter anderem das Projekt EPEX (Excellence in Project Execution) gestartet, das auf Spitzenleistungen bei der Durchführung von Projekten abzielt. Dabei stehen die Standardisierung von Prozessen und Produkten sowie eine noch stärkere Kundenorientierung im Mittelpunkt.

Das Voith Paper Quality Management besteht aus verschiedenen Bausteinen. Standard Operating Procedures (SOP, standardisierte Vorgehensweisen) beschreiben die Prozesse, regeln zudem die Prüfung der Ergebnisse und die entsprechende Dokumentation, insbesondere auch in Bezug auf mögliche Auswirkungen auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit. Um die Prozesse kontinuierlich weiter zu verbessern (Operational Excellence), kommen bei Voith Paper verschiedene Tools zum Einsatz wie etwa 8-D-Reports im Qualitätsmanagement, Fehler-Ursachen-Analysen (Root Cause Analysis) oder die statistische Versuchsplanung (Design of Experiments).

Im Berichtszeitraum konzentrierte sich Voith Paper zum einen auf die weitere Einführung des Modular-Key-Component-Projekts, mit dem die Produktqualität konsequent verbessert wird. Die Bauteile einer Papiermaschine werden dabei

## Produktportfolio

### 1.1 Unternehmensprofil

unabhängig vom herzustellenden Papierspektrum harmonisiert, die maschinenbauliche Varianz wird verringert. So lassen sich die Bauteile universeller einsetzen und besser kombinieren, die Fehlerhäufigkeit verringert sich und die Qualität steigt. Zum anderen stand bei Voith Paper im Berichtszeitraum die Fertigungs- und Materialqualität der Produkte im Fokus, die von Lieferanten geliefert wurden. Diese sollen stets denselben hohen Ansprüchen entsprechen, wie wir sie auch an unsere eigenen Produkte stellen.

Voith Turbo betreibt ein einheitliches und durchgängiges Qualitätsmanagement, das nach ISO 9001 zertifiziert ist. Sämtliche Mitarbeiter sind in Qualitätsfragen geschult und setzen das Thema konsequent um.

Aktuell laufen bei Voith Turbo mehrere Qualitätsprogramme, um die Zuverlässigkeit der Produkte noch weiter zu erhöhen. Dabei sucht Voith Turbo die Nähe zum Kunden, um die Erfahrungen aus dem täglichen Betrieb der Anlagen in die Produktentwicklung einfließen zu lassen.

#### **Umfassendes Managementsystem für Risiken und Qualität**

Voith-Produkte und Dienstleistungen stehen weltweit für Sicherheit, Qualität und Zuverlässigkeit. Unsere Grundsätze im Umgang mit technischen Risiken und Qualität sind in einer Konzernrichtlinie verbindlich festgelegt. Sie wird durch die Konzernbereiche und ihre Gesellschaften konkretisiert und ergänzt.

Unsere Leistungen dokumentieren und zertifizieren wir entsprechend dem relevanten Standard ISO 9001, den wir um eigene Methoden ergänzen.

Mit Hilfe eines konzernweiten Managementsystems für technische Risiken und Qualität (TRQM) steuern wir Ziele, Prozesse und Methoden für die Entwicklungs- und Produktionsphase.

Verantwortlich für die Umsetzung sind die Konzernbereiche, die jeweiligen Qualitätsabteilungen stellen die Einhaltung der Prozesse sicher. Eine konzernweite Initiative zur Operational Excellence stellt mit Hilfe von klar definierten Leistungsindikatoren die Qualität unserer Produkte und Prozesse noch stärker in den Fokus.

Mit dem TRQM-System und den konzernbereichsspezifischen Regelwerken schaffen wir die Voraussetzungen, um die Anforderungen der internationalen Qualitätsmanagementnorm ISO 9001 zu erfüllen. Nahezu alle Voith-Standorte sind nach dieser Norm zertifiziert. Das TRQM schreibt zudem die Abläufe bei risikobehafteten Entscheidungen vor. Wir schulen unsere Mitarbeiter zu den Anforderungen und Regelwerken, die ihnen in den internen Datenbanken oder über interne Kommunikationskanäle zur Verfügung stehen.

Im TRQM-System ist auch festgelegt, wie die Anforderungen an die Dokumentation der Produkte gemäß den jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben erfüllt werden und wie die Produkte zu kennzeichnen sind. Neben der internen technischen Dokumentation informieren Betriebsanleitungen über den bestimmungsgemäßen Gebrauch unserer Produkte sowie den technisch und ökologisch sicheren Umgang mit ihnen. Darüber hinaus vermitteln wir unseren Kunden in Schulungen das entsprechende Know-how. Dazu analysieren und simulieren wir die unterschiedlichen Betriebszustände bereits während der Entwicklung, stellen computergestützte Berechnungen an und führen Modellversuche zur Leistungsfähigkeit oder Sicherheit der Produkte durch.

Die Effektivität unserer Maßnahmen zur Qualitätssicherung messen wir in den jeweiligen Konzernbereichen mit bereichsspezifischen Kennzahlen sowie mit Hilfe interner und externer Audits. Unsere Lieferanten werden in diese Aktivitäten mit einbezogen.

### Herausforderung Langlebigkeit

Langlebigkeit ist ein entscheidendes Qualitätsmerkmal für Maschinen und Anlagen von Voith. So sind Getriebe von Voith Turbo oder Voith-Turbinen, beispielsweise in Wasserkraftwerken, oft jahrzehntelang im Einsatz. Damit stehen unsere Konzernbereiche vor der Herausforderung, auch nach mehreren Jahrzehnten Betriebsdauer noch Ersatzteile liefern zu können.

Voith Turbo hat dazu im Berichtszeitraum ein Konzept zum Obsoleszenz-Management entwickelt. Dabei geht es darum, die natürliche oder künstliche Alterung bzw. Nichtverfügbarkeit eines Produktes zu erkennen, zu verwalten und zu steuern – nicht zuletzt auch unter Innovationsgesichtspunkten. Für den Einsatz in Omnibussen bietet Voith Turbo beispielsweise eine Antriebsstrangüberwachung über den gesamten Lebenszyklus an. Der Betreiber wird im Fall von sich ankündigenden Störungen automatisch informiert. So lässt sich die Betriebssicherheit verbessern, Spontanausfälle der Fahrzeuge können nahezu ausgeschlossen werden.

Voith Hydro unterstützt Kraftwerksbetreiber im Rahmen des Konzepts Life Cycle Partnership sowohl mit Ersatzteilen als auch mit Serviceleistungen wie der Instandsetzung und Modernisierung bestehender Anlagen. An mehr als 15 Standorten in Asien, Europa sowie Nord- und Südamerika stehen Experten bereit, um regelmäßige Wartungen vorzunehmen oder im Ernstfall auch kurzfristig zu helfen und so die Verfügbarkeit der Anlagen sicherzustellen – und teure Ausfallzeiten zu vermeiden.

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

## Papermaking 4.0 – vernetzte Lösungen für mehr Effizienz und geringeren Ressourcenverbrauch

Unter dem Begriff „Papermaking 4.0“ leistet Voith einen wichtigen Beitrag, um die Effizienz, Produktivität und Qualität entlang der Wertschöpfungskette im Papierherstellungsprozess zu steigern, selbst in bereits bestehenden Anlagen.

Das Prinzip ist so einfach wie wirkungsvoll: Durch modernste Sensorik werden die Prozesse in der Papiermaschine transparent, über Aktuatoren und Regelungen lassen sie sich stabilisieren und schließlich vorausschauend optimieren. Möglich wird dies durch die Vernetzung vieler Teilprozesse und die Ergänzung

mit wichtigen Rahmenbedingungen, etwa Qualitätsdaten aus der Halbstoffherzeugung oder zum fertigen Produkt. So lässt sich auch der übermäßige Einsatz von wertvollen Ressourcen vermeiden. Die Einsparungen an Energie, Chemikalien, Fasern und Zeit erhöhen die Wertschöpfung.

### 3.1.1.2 Technologieexpertise und Innovation

Forschung und Entwicklung haben bei Voith seit jeher einen hohen Stellenwert. Entscheidend für den Erfolg unseres Handelns sind unsere Technologieexpertise und die Fähigkeit, unser Know-how immer wieder in Innovationen umzusetzen, die unseren Kunden einen Mehrwert verschaffen.

Aus diesem Bewusstsein heraus haben wir sukzessive die Funktion des Chief Technology Officers etabliert. Seit dem Geschäftsjahr 2014/15 gibt es diese Funktion in jedem unserer Konzernbereiche. So wollen wir insbesondere den Herausforderungen der zunehmenden Digitalisierung in unseren Märkten begegnen und sie als Chancen für unser Unternehmen nutzen.

Alle unsere Konzernbereiche im Maschinen- und Anlagenbau haben eine starke Patentbasis. Der Voith-Konzern hält derzeit mehrere Tausend aktive Patente – allein im Berichtsjahr kamen mehrere Hundert neue hinzu. Im Jahr 2014/15 betrug unsere F&E-Aufwendungen 210 Mio. € (Vorjahr

216 Mio. €). Sie verteilen sich in etwa zu gleichen Teilen auf die einzelnen Konzernbereiche, zudem sind im F&E-Aufwand konzernübergreifende Entwicklungstätigkeiten enthalten. Gemessen am Konzernumsatz von 4.302 Mio. € aus den fortgeführten Aktivitäten lag die F&E-Quote des Konzerns bei 4,9% (Vorjahr 5,2%).

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

So hat Voith Paper im Berichtszeitraum einen Prozess etabliert, um Trends aufzuspüren und in ihrer Tragweite zu bewerten. Auf Marktseite zeigten sich insbesondere E-Business, ökologische



#### **OnEfficiency DIP stabilisiert und optimiert den De-inking-Prozess im Papierherstellungsprozess.**

Ein Beispiel dafür ist der De-inking-Prozess, der stark durch die schwankende Qualität des Rohmaterials beeinflusst wird. Eine manuelle

Korrektur ist aufwendig und erfolgt immer zu spät. Sowohl der Ertrag als auch der Einsatz von Bleichchemikalien sind somit nicht optimal an die Bedingungen angepasst. Mit OnEfficiency DIP lassen sich hier Ressourcen im Herstellungsprozess effizient und kontrolliert nutzen – mit entsprechend positiven Effekten auf die Betriebskosten.

OnEfficiency DIP ermittelt zeitgleich Prozessschwankungen, der nachfolgende Prozess wird jeweils proaktiv angepasst. Die Qualitätsschwankungen werden durch Echtzeitanpassung sowie Bleichchemikaliendosierung ausgeglichen.

## Papermaking 4.0

### 2.2 Ressourcen schonen

Nachhaltigkeit und die weitere Globalisierung als zentrale Trends. In Bezug auf die technologische Entwicklung stehen die weitere Automatisierung sowie die Digitalisierung der Produktion im Rahmen der Industrie 4.0 im Fokus. Dabei setzt der Konzernbereich insbesondere auf die Chancen der Digitalisierung, die unter dem übergreifenden Konzept „Papermaking 4.0“ in Wettbewerbsvorteile umgesetzt werden sollen. Die identifizierten Trends werden im Verlauf des Geschäftsjahres 2015/16 zu konkreten Handlungsfeldern aufbereitet.

Voith Hydro hat im Berichtszeitraum eine Task Force Industrie 4.0 gegründet, um die Chancen der digitalen Transformation für den Konzernbereich zu nutzen. Diese liegen insbesondere in der Digitalisierung der Produktion sowie in der Analyse von Daten – Stichwort „Big Data“. Derzeit wird beispielsweise daran gearbeitet, die bestehenden Monitoring- und Diagnosesysteme so weiterzuentwickeln, dass die Maschinen beim Kunden nur dann gewartet werden, wenn es nötig ist und es zum jeweiligen Betriebskonzept passt.

Auch Voith Turbo konzentriert sich auf die neuen Möglichkeiten, die sich durch die Industrie 4.0 und das Internet der Dinge für den Konzernbereich, seine Produkte und Dienstleistungen bieten. In allen Geschäftseinheiten laufen derzeit Initiativen, um die Produkte „smart & connected“ zu gestalten und darauf aufbauende Geschäftsmodelle und Serviceleistungen zu entwickeln. Ein Beispiel dafür ist die präventive Wartung. Durch die Nutzung moderner Sensortechnik können wichtige Anlagebestandteile permanent überwacht werden, so dass sich ungeplante Ausfälle weitestgehend vermeiden lassen.

### 3.1.1.3 Dialog und Kooperation mit den Kunden

Zur Verbesserung der Qualität beziehen wir unsere Kunden systematisch mit ein. So hat Voith Turbo im Geschäftsjahr 2014/15 die Kundenzufriedenheit umfassend analysiert. Die Auswertung zeigte, dass vor allem das Bedürfnis der Kunden nach immer kürzeren Lieferzeiten eine Herausforderung ist. Entsprechende Verbesserungsprojekte wurden proaktiv auf den Weg gebracht. Ein Beispiel dafür ist das Shopfloor-Management, bei dem sich mehrmals täglich die Mitarbeiter und Führungskräfte in der Produktion zum aktuellen Fertigungsstand austauschen und bei Problemen kurzfristig entsprechende Maßnahmen einleiten. Bereits zum Ende des Berichtszeitraums haben sich Fortschritte bei Lieferzeiten und Liefertreue gezeigt, die Durchlaufzeit in der Produktion wurde bei den meisten Produkten erheblich reduziert. So verringerte sie sich beim Vorecon-Planetenge triebe auf sieben bis neun Monate (zuvor zwischen zwölf und 14 Monate).

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

## Voith Turbo Crailsheim mit MX Award ausgezeichnet

Im November 2015 wurde Voith Turbo Crailsheim in Berlin mit dem Manufacturing Excellence (MX) Award 2015 in der Kategorie Prozessinnovation ausgezeichnet. „Das Werk hat sich in kurzer Zeit prozessual sehr stark entwickelt und beweist durch eine kontinuierliche Verbesserungskultur glaubhaft, dass die offenen Potenziale zeitnah gehoben werden können“, so die Jury. Der Preis honoriert die Aktivitäten und Maßnahmen, die im Werk Crailsheim im Zuge der konzernweiten Initiative Operations Excellence (OPEX) in den vergangenen Jahren erfolgreich umgesetzt wurden.

Die vergangenen Jahre zeigen, dass durch eine gelebte Verbesserungskultur viel erreicht werden kann. Auch für die Zukunft bieten sich große Optimierungspotenziale am Standort Crailsheim, welche die Wettbewerbsfähigkeit des Werkes nachhaltig sichern.

So gilt es, die OPEX-Philosophie und somit die kontinuierliche Verbesserung weiter in die administrativen Bereiche und zu den Lieferanten zu tragen. Weitere Chancen für die Optimierung der Prozesse intern und vor Ort bei den Kunden von Voith bietet das Thema Industrie 4.0.



Voith Turbo Crailsheim

5.100 Schulungsstunden haben wir so konzernweit im Berichtsjahr durchgeführt (im Vorjahr rund 1.300).

### 3.1.1.4 Ressourcenschonung und Energieeffizienz

Wir wollen, dass unsere Produkte einen Beitrag zum Ressourcen- und Umweltschutz leisten. Damit entsprechen wir Kundenanforderungen, gesetzlichen Vorgaben und nicht zuletzt unserem eigenen Anspruch. Unser Ziel ist es, dass unsere Produkte immer umwelt- und ressourcenschonender

werden – sowohl bei ihrer Produktion als auch in der anschließenden Nutzungsphase.

### Eco Technologies bewertet Energie- und Rohstoffeffizienz

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

## StreamDiver-Premiere in Schweden

Das schwedische Wasserkraftwerk Bruksfors, rund 700 Kilometer nördlich von Stockholm, wird nach umfassenden Rehabilitierungsarbeiten nun von einer 250-Kilowatt-StreamDiver-Turbine angetrieben.

Damit ging Anfang 2015 das erste kommerzielle Projekt in Betrieb, in dem diese umweltfreundliche Kompaktturbine von Voith zum Einsatz kommt. Der StreamDiver ist eine neuartige Turbinen-Generator-Einheit für Kleinkraftwasseranlagen, die bauliche Eingriffe in die Umgebung auf ein Minimum reduziert, eine Beeinträchtigung der Wasserqualität ausschließt und zugleich den Wartungsaufwand minimiert. So lassen sich künftig auch solche Gebiete für die Energieerzeugung nutzen, in denen der Bau konventioneller Wasserkraftwerke, beispielsweise aufgrund niedriger Gefällestufen oder aus Gründen des Landschaftschutzes, bisher nicht möglich war.



StreamDiver-Darstellung im  
Fließgewässerkraftwerk.

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

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

### Ressourcenschonende Produkte in allen Konzernbereichen

Der schonende Umgang mit Ressourcen und eine minimale Belastung der Umwelt durch unsere Produkte sind für alle unsere Konzernbereiche oberstes Gebot. Auch hier verfolgen wir einen dezentralen Managementansatz, um Produkte anbieten zu können, die den spezifischen Anforderungen auf den jeweiligen Märkten bestmöglich entsprechen. Für ausgewählte Produkte arbeiten wir seit einigen Jahren mit Life Cycle Assessments (LCA) nach ISO 14040 und 14044.

### Voith Hydro

Wasserkraft ist erneuerbar und, trotz der unvermeidlichen Eingriffe in die Natur, eine der umweltfreundlichsten Formen der Stromerzeugung. Voith Hydro arbeitet konsequent daran, die verbleibenden Umweltauswirkungen noch weiter zu minimieren, etwa durch den Einsatz luftgekühlter

Generatoren, um eine Erwärmung des Wassers zu vermeiden. Gerade bei großen Anlagen und Aggregaten achten unsere Kunden auch auf den Eigenbedarf an Energie und den Materialeinsatz während der Nutzungsphase, um ihre Betriebskosten zu optimieren. Insbesondere bei Projekten in Skandinavien ist Vermeidung von Öl bei Lagern und Laufrädern ein wichtiges Thema für die Kunden.

Mit dem Voith-HyEco-Siegel kennzeichnen wir neueste technische Lösungen für die nachhaltige Energieerzeugung aus Wasserkraft. Alle Voith-HyEco-Produkte, -Systeme und -Dienstleistungen sorgen je nach Einsatzprofil im Kraftwerk für höhere Effizienz, geringeren Ressourceneinsatz und größtmögliche Verträglichkeit für die Natur. Mit HyEco haben wir den kompletten Lebenszyklus neuer und bestehender, großer und kleiner Kraftwerke im Blick. Um die minimalen Folgen unserer Komponenten für die Umwelt sowie ganzer Wasserkraftanlagen zu dokumentieren, beispielsweise die sehr gute Energy-Payback-Ratio oder den geringen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck, wenden wir auch Lebenszyklusanalysen (LCAs) entsprechend DIN ISO 14040 an. Zudem entwickeln wir ökologische Lösungskonzepte für die Automatisierung von Wasserkraftwerken und Dienstleistungen für alle Anlagenkomponenten.

Um Schäden an der Fischpopulation zu verhindern, entwickelte Voith im Rahmen des vom US-Energieministerium aufgelegten Programms „Advanced Hydro Power Turbine System (AHTS)“ die Minimum-Gap-Runner-Technologie (MGR). Die MGR-Blätter sind passgenau an eine kugelförmige Nabe und Peripherie angepasst, so dass die Spaltgröße über die gesamte Neigungsbreite hinweg konstant bleibt. Der minimierte Spalt wirkt sich nicht nur positiv auf die Überlebensrate der Fische aus, sondern verbessert auch die Effizienz der Turbine. In den letzten zehn Jahren kam

die MGR-Technologie in mehreren großen Axialströmungsanlagen zum Einsatz.

### Voith Paper

Ressourcenschonung bedeutet für Voith Paper vor allem, den spezifischen Verbrauch von Wasser sowie elektrischer und thermischer Energie pro Tonne Papier zu verringern. Zudem gilt es, Faserstoffverluste zu reduzieren und durch möglichst effiziente Anlagen Zeiteinsparungen bei der Papierproduktion für die Kunden zu erreichen.

Voith Paper setzt verstärkt auf erneuerbare Materialien und arbeitet konsequent an der Schließung von Kreisläufen für Materialien, Wasser und Betriebsstoffe. So wollen wir die Umweltauswirkungen in der Papierproduktion weiter reduzieren und gleichzeitig die Wirtschaftlichkeit der Anlagen steigern. Ziel ist es, durch einen möglichst ressourcenschonenden Betrieb und eine effiziente Auslegung der Maschinen die größtmögliche Wertschöpfung für unsere Kunden zu generieren.

Im Berichtszeitraum konnte Voith Paper erneut Fortschritte in der Ressourceneffizienz bzw. bei der Verringerung von Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen erreichen.

- So lassen sich z. B. durch die OnEfficiency DIP Technologie und den Einsatz virtueller Regelungen (Papermaking 4.0) beim Kunden bis zu 3% der Rohstofffasern sowie bis zu 5% Energie einsparen.\*
- Mit Hilfe einer stark verlängerten hydraulischen Presszone in einer Tissuemaschine (Taschentuch- und Toilettenpapier) lässt sich der Verbrauch an thermischer Energie um 4% verringern.\*

### Papermaking 4.0

#### 2.2 Ressourcen schonen

\* Einsparpotenzial bezieht sich auf den etablierten Standard.

### Voith Turbo

Auch Voith Turbo arbeitet nach dem Prinzip, immer energieeffizientere und umweltschonendere Produktgenerationen anzubieten. Im Fokus steht hier der Effekt auf die Gesamtbetriebskosten (Total Cost of Ownership), der sich durch den Einsatz einer Voith-Komponente ergibt. Stellhebel sind hier zum einen der effiziente Umgang mit Material in der Produktion, zum anderen die kontinuierliche Verbesserung des Wirkungsgrads der Anlagen. Voith Turbo strebt dabei einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess an, bei dem auch die Kunden mit einbezogen werden. So ist das Thema Ressourcenschonung durch Effizienzsteigerung ein wichtiger Aspekt im Dialog mit den Kunden, sei es in der Angebotsphase oder bei der Produktübergabe.

Einige Fortschritte bei der Ressourceneffizienz bzw. bei der Verringerung von Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen konnte Voith Turbo im Berichtszeitraum erreichen.

Dazu zählen folgende Maßnahmen und Produktentwicklungen zur Verbesserung der Ressourceneffizienz bzw. Verringerung der Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen:

- Beim Vorecon 2020, einer Weiterentwicklung unseres erfolgreichen Vorecon-Getriebes, führt ein spezieller Drehmomentwandler mit verstellbarer Laufschaufel zu einem besseren Wirkungsgrad im Teillastbereich und einer höheren Leistungsdichte. Verluste werden um 25% reduziert, zudem sinkt der Ölverbrauch um 32% im Vergleich zum klassischen Vorecon-Getriebe. Nicht zuletzt erlaubt die höhere Leistungsdichte eine höhere Leistungsübertragung oder auch eine sparsamere Auslegung.
- Das AeroMax-Paket reduziert die Verlustleistung unserer Industriegetriebe um 30% und den Ölverbrauch um 20%. Dazu werden in unsere Turbostirnradge triebe Innengehäuse eingebaut, welche die Trennung von Schmierung und Kühlung der Getriebeverzahnung ermöglichen.

## Voith erfolgreich beim baden-württembergischen Umwelttechnikpreis

Voith hat sich mit dem Produkt HydroSeal erfolgreich um den Umwelttechnikpreis Baden-Württemberg beworben. Das Unternehmen belegte den zweiten Platz in der Kategorie „Techniken zur Emissionsminderung, Aufbereitung und Abtrennung“.

Seit 2009 vergibt das Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft Baden-Württemberg den Umwelttechnikpreis im zweijährigen Turnus und zeichnet so hervorragende und innovative Produkte in der Umwelttechnik aus.

HydroSeal, ein Produkt von Voith Paper, ist ein neuartiges Dichtleistensystem mit integrierter

Schmierwasserzuführung für Saugwalzen in einer Papiermaschine. Im Vergleich zu bisherigen Dichtleistensystemen spart das neue Design von Voith, für das mehrere Patente angemeldet wurden, gleichzeitig Wasser und Energie und bringt den Kunden zudem eine Vielzahl weiterer Prozessvorteile. Der Umweltnutzen ist immens: Mit dem

Sie werden mit besonders optimierten, verlustarmen Gleitlagern kombiniert, die 20% weniger Schmieröl benötigen. Durch das Innengehäuse verringert sich die Ventilationsleistung, denn es entstehen weniger Reibungsverluste durch das extrem schnelllaufende Zahnrad mit der Luft.

- Für unser DIWA-Busgetriebe werden in Kooperation mit verschiedenen Mineralölanbietern eigens abgestimmte Schmieröle angeboten, welche die Ölwechselintervalle um 50% verlängern (von 120.000 km auf 180.000 km). Dadurch verringern sich die Wartungskosten entsprechend, zudem fällt weniger Altöl an.

#### Recycling und Wiederverwendung

Recycling und die Wiederverwendung von Materialien sind in der Papierproduktion seit jeher ein zentrales Thema. Voith Paper sucht außerdem kontinuierlich nach Möglichkeiten, den Recyclinggrad in der eigenen Fertigung zu erhöhen und Materialien, wo immer möglich, wiederzuverwenden.

So werden im Bereich der Pressfilzherstellung reine Polyamidfasern standardmäßig wieder dem Produktionsprozess zugeführt. Im Geschäftsbereich Fabric & Roll Systems führt Voith Paper derzeit das Recycling von reinen und frischen Produktionsabfällen aus PPS-Kunststoff ein. Der Kunststoff fällt bisher als Abfall bei der Herstellung von Trockensieben in den Werken an. Zudem betrachtet Voith Paper derzeit die Wirtschaftlichkeit des Recyclings von gebrauchtem Material, also der beim Kunden gebrauchten und verschmutzten Produkte. Ist dieses Material technisch und wirtschaftlich nutzbar, wird auch hier ein Recycling angestrebt.

Wasserkraftwerke sind Anlagen für Generationen. Viele von ihnen sind seit Jahrzehnten zuverlässig in Betrieb, laufen aber bisweilen nicht mehr optimal rentabel. Voith Hydro ist darauf spezialisiert, solche Anlagen durch die Modernisierung und Überholung von Komponenten, Maschinen und Anlagen auf den aktuellen Stand der Technik zu bringen.



**Marc Erkelenz, Voith Paper,  
mit dem prämierten Produkt  
HydroSeal.**

Umbau von nur einer Saugwalze können – je nach Maschinengröße und -typ – Einsparungen bis zu 20.000 m<sup>3</sup>/Jahr Frisch- und Abwasser (vergleichbar mit der Füllung für ca. acht Olympiaschwimmbecken) und ca. 1 Mio. kWh/Jahr (vergleichbarer Jahresenergieverbrauch von ca. 667 Personen) erzielt werden.

Dadurch lassen sich der Wirkungsgrad und die Verfügbarkeit oft deutlich erhöhen. Zudem können Betreiber durch umfangreiche Modernisierungen erheblich mehr klimafreundlichen Strom bereitstellen. Voith Hydro steht den Kunden dabei als Servicepartner während des gesamten Lebenszyklus der Anlagen zur Seite.

Die Produkte von Voith Turbo haben eine sehr lange Lebensdauer, die Reparaturfähigkeit ist somit eine zentrale Anforderung bereits bei der Produktentwicklung. Auch bei größeren Schäden, etwa durch Überspannung, wird repariert. Zudem gibt es einen breiten Markt für gebrauchte oder wiederaufbereitete Produkte, etwa Gehäuse, Radsätze oder Gebrauchstretardern und -getrieben.

## Kasten Digital Solutions

### 1.1 Unternehmens- profil

### 3.1.2 Ausblick

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

In den kommenden Jahren sehen wir für alle drei Konzernbereiche im Maschinen- und Anlagenbau große Chancen durch den Weg in die Industrie 4.0. Mit der Gründung des neuen Konzernbereichs Digital Solutions wollen wir das im Konzern vorhandene Know-how bündeln, neue digitale Geschäftsmodelle entwickeln und unsere Technologieführerschaft in den kommenden Jahren weiter ausbauen.

## 3.2 Nachhaltigkeit in der Lieferkette

### 3.2.1 Managementansatz

Nachhaltigkeit endet nicht am Unternehmenstor. Unser Verständnis von unternehmerischer Verantwortung bezieht auch unsere Lieferanten mit ein, denn wir wollen Nachhaltigkeit in unseren Lieferketten sicherstellen. Dabei setzen wir auf langfristige und vertrauensvolle Beziehungen zu unseren Lieferanten. Diese Aspekte wurden auch von unseren Stakeholdern als wesentlich für unser Nachhaltigkeitsmanagement eingestuft.

### Herausforderungen im Einkauf

Die Steuerung der komplexen und heterogenen Lieferketten bleibt eine zentrale Herausforderung für den Voith-Einkauf. Bedingt durch die Vielzahl

unserer Lieferanten und die schwankende Lieferantenbasis können wir verlässliche Angaben derzeit lediglich für die erste Ebene unserer Lieferketten (Tier 1) machen.

Umfangreiche gesetzliche Regelungen, etwa durch die EU-Chemikalienverordnung REACH oder die Gefahrstoffverordnung RoHS sowie die teilweise unklare Gesetzeslage stellen hohe Anforderungen an unser Handeln. So wird beispielsweise die SVHC-Liste („substances of very high concern“) regelmäßig aktualisiert. Eine zusätzliche Herausforderung stellt sich aktuell durch die laufende Gesetzgebung zu Konfliktmineralien innerhalb der EU.

Nationale Bestimmungen vergrößern die Herausforderung für den Einkauf von Materialien zusätzlich. Die Abteilung Trade & Compliance stellt sicher, dass Voith als weltweit agierendes Unternehmen die jeweils aktuellen nationalen Bestimmungen in Bezug auf Zölle und Ausfuhrbeschränkungen einhält.

Im Berichtszeitraum hat sich auch die Zahl der Kundenanfragen nach der Herkunft der bezogenen Waren erhöht. Um diese Anfragen zeitnah, korrekt und umfänglich zu beantworten, haben wir entsprechende organisatorische Maßnahmen getroffen. Die Anfragen werden nun zentral gesammelt und von einem verantwortlichen Mitarbeiter beantwortet.

#### **Risikolandkarte für mehr Transparenz**

Mit Hilfe einer von der ETH Zürich durchgeführten Studie erfassen wir derzeit die bedeutendsten wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Risiken in unserer Lieferkette. Grundlage sind dabei öffentlich zugängliche Quellen, wie etwa der UN Global Water Report oder der Korruptionsindex von Transparency International.

Das Projekt startete wie geplant im Oktober 2015. Ziel ist es, bis zum Ende des Geschäftsjahres 2015/16 eine geografische Risikolandkarte zu erarbeiten, aus der sich bedarfsgerechte Konzepte und Strategien sowie konkrete Maßnahmen für Voith ableiten lassen. So wollen wir unsere Lieferketten noch detaillierter und tiefer durchdringen und das komplexe Thema der Nachhaltigkeit in der Lieferkette für Voith konkretisieren und greifbarer gestalten.

Der Fokus der Studie liegt auf den für Voith besonders wichtigen Warengruppen und Regionen. Ländern mit besonders kritischen Rahmenbedingungen widmen wir besondere Aufmerksamkeit. Im Mittelpunkt der Betrachtung stehen neben

den Risiken für die Einhaltung sozialer oder ökologischer Standards auch Compliance-Risiken in unseren Lieferketten.

#### **Organisation**

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

Seit der Gründung der vier Global Business Services in Heidenheim, York, São Paulo und Kunshan werden der strategische und operative Einkauf von Nicht-Produktionsmaterialien schrittweise dorthin übertragen und künftig vor Ort koordiniert. Produktionsmaterial wird dagegen weiterhin direkt in den verschiedenen Operating Units weltweit eingekauft.

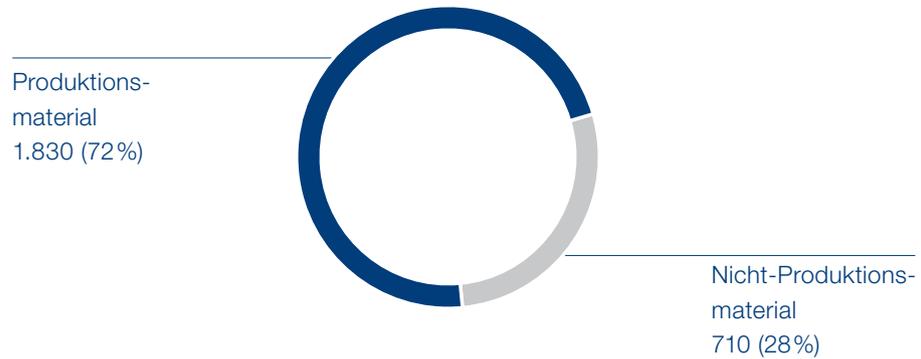
Nachhaltigkeitsthemen sind schwerpunktmäßig der Abteilung Corporate Strategic Purchasing (CSP) zugeteilt. Die entsprechenden Aktivitäten werden divisionsübergreifend im Global Purchasing Board (GPB) mit den Vertretern der Konzernbereiche abgestimmt. Relevante Themen werden konzernintern identifiziert.

#### **Unverändert hohes Beschaffungsvolumen**

Im Geschäftsjahr 2014/15 bestellte Voith Materialien und Dienstleistungen im Wert von rund 2,5 Mrd. €. Das Spektrum der beschafften Waren ist so breit wie unser Produktportfolio. Es reicht alleine beim Produktionsmaterial von der Beschaffung einer einen Millimeter großen Schraubmutter bis zum 250 Millimeter dicken Stahlblech,

## Einkaufsvolumen Voith-Konzern gesamt 2.540 €

in Mio. €



von der Speziallackierung nach Kundenwunsch bis zum eigens für Voith gefertigten Elektrokabel. Gemessen am Einkaufsvolumen entfiel – wie bereits im Vorjahr – der Großteil des im Berichtszeitraum bezogenen Produktionsmaterials auf die Warengruppe Baugruppen. Es folgten Elektrik/Elektronik, Lohnbearbeitung und Gussteile.

### Grundsatz „local for local“

Als internationales Unternehmen arbeitet Voith mit Lieferanten aus 84 Ländern zusammen. Der Großteil der Güter stammt von europäischen Lieferanten, 40% allein aus Deutschland. Dem Grundsatz „local for local“ folgend, wollen wir jedoch das Einkaufsvolumen vor Ort konsequent erhöhen. So sollen Kosten und transportbedingte CO<sub>2</sub>-Emissionen gesenkt sowie lokale Beziehungen mit Lieferanten intensiviert werden. Nach wie vor liegt der Fokus dabei auf Asien, wo in den vergangenen Jahren verschiedene neue Voith-Standorte gegründet wurden. Nun gilt es, Know-how vor Ort aufzubauen und die Zusammenarbeit mit regionalen Lieferanten zu entwickeln. Das neue Voith Training Center in Kunshan nahe Shanghai leistet

hier einen wichtigen Beitrag, um den dadurch entstandenen Schulungsbedarf vor Ort abdecken zu können.

### Anspruch, Werte und Standards

Für unser Handeln gelten hohe Maßstäbe. Diese Haltung erwarten wir auch von unseren Lieferanten, insbesondere in Bezug auf Ressourcenschonung und soziale Verantwortung. Dieser Anspruch ist in unserem Einkaufsleitbild verankert und mit konkreten Zielen belegt. Das Voith-Einkaufshandbuch präzisiert die entsprechenden Vorgaben für unsere Mitarbeiter.

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

In unserem Verhaltenskodex und in den Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) sind unser Grundverständnis von partnerschaftlicher Zusammenarbeit und die Vorgaben zu Fragen der Compliance sowie zu Umwelt- und Sozialstandards festgehalten. Die AEBs dienen als Basis für die vertragliche Übereinkunft mit unseren Lieferanten, die sich zudem verpflichten, diese Anforderungen an Sublieferanten weiterzugeben. Die AEBs stehen im Internet zur Verfügung und enthalten auch den Verweis auf unseren aktuellen Code of Conduct. Zusätzlich erstellten wir weitere länderspezifische Versionen. Damit stellen wir sicher, dass auch landesspezifische Besonderheiten jederzeit durch den Einkauf berücksichtigt werden, etwa in Bezug auf Zahlungsbedingungen, Umweltauflagen oder Zollbestimmungen.

#### **Umfangreiche Schulungsmaßnahmen**

Durch das speziell für den Einkauf entwickelte Purchasing-Training-Programm stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiter stets auf dem aktuellen Stand sind, wenn es um die Einhaltung von Gesetzen, den Umgang mit den IT-Systemen oder die Verhandlung mit Lieferanten geht.

In Präsenzs Schulungen gehen ortskundige Trainer zudem auf kulturelle und lokale Besonderheiten ein. So sollen unsere Mitarbeiter bestmöglich auf ihr internationales Umfeld vorbereitet werden. In die jeweiligen Schulungsbausteine sind auch Nachhaltigkeits- und Compliance-Aspekte integriert.

Im Berichtszeitraum wurde das Purchasing-Training-Programm auf Asien und Südamerika ausgeweitet, mehrere Schulungen in China und Brasilien fanden statt. Die Trainingsmaßnahmen an unseren nordamerikanischen Standorten sind derzeit noch in Planung, feste Termine für die Durchführung wurden bereits vereinbart.

Um die optimale Schulung aller Einkäufer weltweit zu gewährleisten, wurde im Berichtszeitraum die Zuständigkeit für das Purchasing-Training-Programm zentral festgelegt. Zu den Aufgaben der entsprechenden Stelle gehört unter anderem, einen Schulungskatalog zu erarbeiten, die Schulungsunterlagen möglichst bald in weiteren Sprachen zur Verfügung zu stellen und die Beteiligung an E-Learnings zu erhöhen.

#### **3.2.2 Lieferantenauswahl und -bewertung**

Durch eine langfristige und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten wollen wir nicht nur besonders wirtschaftliche Lösungen erarbeiten, sondern auch unsere Einkaufsprozesse unter Nachhaltigkeitsaspekten optimieren.

Um Risiken im Beschaffungsprozess zu minimieren, fordern wir regelmäßig Lieferantenselbstauskünfte (LSAs) von unseren Zulieferern und Dienstleistern. Im Geschäftsjahr 2014/15 deckten wir so 61,7% unseres Rechnungsvolumens mit Lieferanten ab, die mit einer aktuellen und freigegebenen LSA bei uns im System geführt werden. Durch eine zentralisierte Abwicklung wollen wir auch künftig sicherstellen, dass von unseren Kernlieferanten Auskünfte sinnvoll und bedarfsgerecht eingeholt werden. Hierbei werden auch die Ergebnisse der bereits dargestellten Studie mit der ETH Zürich einfließen.

#### **Leistung der Lieferanten wird bewertet**

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

Supplier, mit denen wir strategisch zusammenarbeiten wollen.

Unser Preferred-Supplier-Konzept verpflichtet zwar nicht zum ausschließlichen Einkauf bei ausgewählten Lieferanten, soll unsere Mitarbeiter aber dazu anregen, einzelne Lieferantenbeziehungen besonders intensiv zu nutzen. Wesentliche Auswahlkriterien für einen Preferred Supplier sind Lieferspektrum, Verfügbarkeit, Preisgestaltung und Qualität.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 3.814 Lieferanten bewertet. Damit wurden 62% des Rechnungsvolumens mit Partnern umgesetzt, für die eine aktuelle, freigegebene Lieferantebewertung in unserer zentralen Lieferantendatenbank hinterlegt ist. Auch diesen Wert wollen wir in Zukunft halten.

Im Berichtszeitraum haben wir die Kriterien für die Lieferantebewertung angepasst und insbesondere die verwendeten Nachhaltigkeitskriterien überarbeitet, aus denen wir die sogenannte Sustainability-Quote errechnen. Die Änderungen können erst nach der Einführung des neuen IT-Systems in die Lieferantendatenbank übertragen werden.

Auf Basis der bestehenden Kriterien erreichten die von uns bewerteten Partner im Berichtszeitraum eine Sustainability-Quote von durchschnittlich 84%.

#### **Konsequentes Vorgehen bei Verstößen**

Verstoßen einzelne Lieferanten gegen vertraglich festgelegte Standards, beispielsweise Umweltauflagen oder soziale Standards, mahnen wir sie zunächst ab und fordern konkrete Verbesserungen ein. Werden diese nicht erzielt, ist der Einkauf

gehalten, die Geschäftsbeziehung zu beenden und den Lieferanten zu sperren.

Diese Vorgehensweise ist Teil unseres Blocked-Supplier-Konzepts, das wir im Berichtszeitraum konzernweit umgesetzt haben. Im Geschäftsjahr 2014/15 wurden so 15 Lieferanten konzernweit gesperrt. Nur einer der Lieferanten musste wegen eines Verstoßes gegen soziale oder ökologische Standards gesperrt werden.

Lieferanten können auch auf eigene Initiative Verstöße gegen Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette melden. Genauso wie unseren Mitarbeitern steht ihnen der anonyme Compliance-Helpdesk von Voith zur Verfügung. Im Berichtszeitraum gab es weder Selbstanzeigen noch wurden uns von Lieferanten Verstöße von Konkurrenten oder Vorlieferanten gemeldet.

### **Systematisches Datenmanagement**

Die Ergebnisse der Lieferantenbewertungen und die Daten aus Selbstauskünften und Verträgen sind in unserer zentralen Datenbank SupplierManagement@Voith (SM@V) hinterlegt. Sie dient unseren Einkäufern als Nachschlagewerk und Arbeitsmittel und hilft, die Transparenz in unseren Lieferketten zu erhöhen und Risiken im Beschaffungsprozess zu mindern. Um die Leistungsfähigkeit des Systems weiter zu erhöhen, etwa durch verbesserte Schnittstellen zu unseren ERP-Systemen (Enterprise-Resource-Planning), läuft derzeit die Suche nach einem neuen Systemanbieter.

Die im Geschäftsjahr 2013/14 eingeführte Voith-Datenbank für Arbeits- und Gefahrstoffe erlaubt die Deklaration von Materialien und die einheitliche zentrale Handhabung von Sicherheitsdatenblättern und Produktinformationen der Hersteller. Unsere Lieferanten sind gesetzlich verpflichtet, ihre Sicherheitsdatenblätter bereitzustellen. Künftig sollen sie auch automatisiert zur Deklaration von Inhaltsstoffen sowie Zusammensetzungen ihrer gelieferten Produkte aufgefordert werden. An der entsprechenden Systemlösung wird noch gearbeitet.

### **Umgang mit Konfliktmineralien**

Die Position der EU zu den US-amerikanischen Regeln über den Umgang mit sogenannten Konfliktmineralien (Dodd-Frank Act) ist derzeit noch nicht eindeutig festgelegt. Um sich rechtzeitig auf die neuen Regelungen vorzubereiten, hat Voith bereits im Geschäftsjahr 2013/14 eine Arbeitsgruppe gegründet, die aus Vertretern des Einkaufs, der Rechtsabteilung und der Zentralabteilung Corporate Sustainability besteht. Ziel ist es, alle Informationen, auch diesbezügliche Anfragen von Kunden, zentral zu erfassen, auszuwerten und Handlungsempfehlungen für Voith auszuarbeiten.

### **3.2.3 Ausblick**

Mit der neuen Risikolandkarte werden wir unsere Lieferketten noch tiefer durchdringen und den Handlungsbedarf herausfiltern. Auf dieser Basis lassen sich dann konkrete Konzepte und Strategien für unser Lieferantenmanagement, die Selbstauskunft und die Lieferantenbewertung erarbeiten.



02.11.2019

Jazz-Fest

ab 19:30 Uhr

Kino Löhner

Auch wenn der Anteil unserer Mitarbeiter in Asien und Amerika an der Gesamtbelegschaft von Voith immer weiter steigt: Mehr als die Hälfte unserer Mitarbeiter ist nach wie vor in Europa beschäftigt. Als Pionier in der Ausbildung nehmen wir hier seit mehr als 100 Jahren Verantwortung für die Ausbildung kommender Fachkräftegenerationen wahr. Beispielsweise an unserem Stammsitz in Heidenheim: Hier haben wir rund 16 Mio. € in das Voith Training Center investiert, das im Jahr 2014 eröffnet wurde und auch als Weiterbildungszentrum für Fach- und Führungskräfte bei Voith dient.

---

## 04 Verantwortung für die Mitarbeiter

Voith steht nicht zuletzt aufgrund der langen Tradition als Familienunternehmen in einer besonderen Verantwortung für seine Mitarbeiter. Immer wieder in unserer fast 150-jährigen Geschichte hat sich gezeigt: Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind der Motor unseres Erfolgs. Deshalb streben wir an, unsere Mitarbeiter langfristig für das Unternehmen zu gewinnen. Dazu wollen wir unseren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten bieten.

## 4.1 Managementansatz

### Herausforderungen und Themenschwerpunkte

Die zunehmende Digitalisierung in Wirtschaft und Gesellschaft bringt neue Anforderungen an unsere Mitarbeiter und ihr Kompetenzprofil mit sich. Auch für den Bereich Human Resources (HR) ergeben sich so neue Herausforderungen. Unverändert fordert auch die weltweite Präsenz von Voith unsere Aufmerksamkeit, ebenso wie die immer weiter voranschreitende Internationalisierung unseres Geschäfts. Immer wieder ändern sich die Anforderungen und Rahmenbedingungen auf den Arbeitsmärkten in aller Welt – hier liegen die entscheidenden Herausforderungen im Bereich HR.

### Den Konzernumbau verantwortungsvoll gestalten

Entsprechend der Tradition des Familienunternehmens Voith wollen wir die Folgen der Umstrukturierung für unsere Belegschaft so sozialverträglich wie möglich gestalten.

Dazu arbeiten wir eng mit den Arbeitnehmervertretungen an den einzelnen Standorten zusammen, um Lösungen zu finden, die den Gegebenheiten vor Ort optimal entsprechen. Im Berichtsjahr wurden dazu bereits verschiedene standortspezifische Vereinbarungen getroffen. Mitarbeiter, die von Standortschließungen betroffen sind, erhalten nach Möglichkeit das Angebot, in einem anderen Unternehmensbereich eine neue Aufgabe zu übernehmen.

### Voith als Arbeitgeber

Zum Ende des Geschäftsjahres 2014/15 waren 20.981 Mitarbeiter im Voith-Konzern mit seinen fortgeführten Bereichen Voith Hydro, Voith Paper und Voith Turbo beschäftigt (Vorjahr 21.967 Mitarbeiter, -4,5%). Das entspricht 20.223

vollzeitäquivalenten Stellen ohne Auszubildende (FTE). Beim veräußerten Konzernbereich Voith Industrial Services arbeiteten zu diesem Stichtag 20.094 Mitarbeiter (17.253 FTE), 2,1% weniger als zum Ende des Vorjahres (19.684 Mitarbeiter, +2,1%, 18.359 FTE).

Etwa 54% unserer Mitarbeiter (FTE) arbeiten in Europa, 25% in Amerika, 20% in Asien und 1% in anderen Regionen der Welt. Der Frauenanteil im Konzern verringerte sich im Berichtszeitraum auf 17,5% (Vorjahr 17,7%), die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse verringerte sich um 15% auf 2.475.\*

### Klarer Fokus auf Schwerpunktthemen

Bereits im Geschäftsjahr 2012/13 initiierten wir einen mehrjährigen Transformationsprozess im Rahmen des Erfolgsprogramms Voith 150+. Mit einem umfangreichen Maßnahmenpaket wollen wir die Personalarbeit bei Voith qualitativ weiterentwickeln sowie die internen Prozesse schlanker und effizienter gestalten.

So wollen wir sicherstellen, dass in allen Märkten rechtzeitig ausreichend viele und qualifizierte Mitarbeiter eingesetzt werden können (Verfügbarkeit). Außerdem setzen wir Maßnahmen um, die unsere Mitarbeiter während ihrer Karriere bei Voith optimal qualifizieren und motivieren (Wirksamkeit).

Viele unserer HR-Aktivitäten sind diesen Zielen verpflichtet. Dadurch adressieren sie auch die vier im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse abgeleiteten Schwerpunktthemen:

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

## Matrix

### 1.2 Strategie und Organisation

\*Soweit nicht anders angegeben, beziehen sich alle Angaben auf den Voith-Konzern mit seinen fortgeführten Aktivitäten Voith Hydro, Voith Paper und Voith Turbo.

### **Werteorientierte Unternehmenskultur**

Klare Werte prägen unsere Unternehmenskultur und damit die Identität des Unternehmens Voith. Sie sind fest in unseren Trainingsprogrammen verankert, etwa in den Standardtrainings für angehende Führungskräfte, und dienen auch als Maßstab bei der jährlichen Beurteilung der Mitarbeiter.

Seit jeher sind wir vom Konzept des lebenslangen Lernens überzeugt und unterstützen unsere Mitarbeiter bei ihrer fachlichen Weiterentwicklung. Die Gleichberechtigung aller Mitarbeiter, die Achtung der Menschenrechte entsprechend der UN-Menschenrechtscharta sowie das Vorgehen gegen Diskriminierung sind für unser Unternehmen verpflichtende Handlungsmotive und in unserem Code of Conduct entsprechend berücksichtigt.

Auch unser Erfolgsprogramm Voith 150+ baut auf diese Unternehmenskultur, wenn es darum geht, den Konzern zukunftsgerecht zu gestalten. So wollen wir bei Voith die offene Diskussion noch stärker fördern und insbesondere in den Bereichen Diversity und Inklusion weitere Fortschritte machen.

### **Arbeitnehmerrechte weltweit achten**

Sämtliche Mitarbeiter bei Voith haben das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Die Wahrung der Vereinigungsfreiheit ist Teil unseres Verhaltenskodex.

In Deutschland fielen im Berichtszeitraum 97% der Beschäftigungsverhältnisse unter Kollektivvereinbarungen, weltweit waren es 74%.

In den Austausch zwischen der Konzernleitung, den Mitarbeitern und den lokalen Personalleitungen sind die Mitarbeitervertretungen eingebunden.

Die Ausgestaltung der Beziehungen in den einzelnen Ländern berücksichtigt nationale Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Über unsere Compliance-Prozesse ist sichergestellt, dass die getroffenen Vereinbarungen auch eingehalten werden.

Grundlegende Veränderungen werden an allen unseren Standorten von der Konzerngeschäftsführung oder dem lokalen Management fristgerecht an unsere Mitarbeiter kommuniziert. Dabei sind wir bestrebt, die Mitarbeiter so früh wie möglich zu informieren, und nutzen dabei diverse Kommunikationskanäle, insbesondere das Intranet, Video- und Telefonkonferenzen, Aushänge und Mitarbeitermagazine sowie andere Mitarbeitermedien.

In Deutschland unterliegt die Entscheidungsfindung bei grundlegenden Veränderungen des Unternehmens der Mitbestimmung. Die Umsetzung der getroffenen Maßnahmen wird an den Standorten vom jeweiligen Betriebsrat begleitet.

### **Neues Betriebsmodell schafft Freiräume**

Im Berichtsjahr haben wir mit der Einführung des neuen Betriebsmodells für die Personalarbeit begonnen. Vier international verteilte Global Business Service Center bearbeiten für die jeweilige Region Aufgaben wie Abrechnung, Zeitwirtschaft oder HR-Sachbearbeitung mit einem unternehmensweit einheitlichen Dienstleistungsansatz. Damit schaffen wir die Voraussetzung für die Voith-weite Standardisierung, Automatisierung und gleichzeitig auch Modernisierung von HR-Prozessen, bis hin zum Ausbau der Self-Service-Möglichkeiten für Mitarbeiter und Führungskräfte. So entlasten wir unsere Führungskräfte und Personalexperten, gewinnen wertvolle Zeit für eine individuellere Betreuung der Mitarbeiter und

schaffen Freiräume für strategische Aufgaben wie das Nachfolgemanagement oder die Weiterentwicklung der Mitarbeiter.

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

Um den Erfolg unserer Aktivitäten zu messen, erarbeiten wir derzeit ein stringentes Monitoring und definieren die entsprechenden Kennzahlen. Ziel ist es, diesen Prozess bis Ablauf des Geschäftsjahres 2015/16 abgeschlossen zu haben. Im Rahmen des Programms Voith 150+ prüfen wir monatlich die Erreichung der Zielvorgaben, parallel erfolgt innerhalb des Bereichs HR ein Monitoring über den Stand der Implementierung.

### **Konzernweites Personalinformationssystem eingeführt**

Leistungsstarke Human-Resources-IT-Systeme sind eine wesentliche Voraussetzung für funktionierende Prozesse und fundierte Entscheidungen im Personalwesen. In einem mehrjährigen Projekt haben wir für Voith ein Personalinformationssystem entwickelt, über das wir weltweit alle relevanten Prozesse des Personalwesens abbilden. Im Berichtsjahr haben wir die Implementierung wie geplant abgeschlossen. Sowohl unsere HR-Experten wie auch die Führungskräfte in den Geschäftseinheiten arbeiten nun mit der global einheitlichen People Excellence Plattform (pep.) und können somit auf leistungsfähige Tools zugreifen.

In pep. sind Basisinformationen zu Qualifikationen und Entwicklungswegen aller Mitarbeiter weltweit erfasst. Zudem ist die Organisationsstruktur aller Geschäftseinheiten von Voith abgebildet. Das System macht Berichtslinien und Expertenwissen transparent und erleichtert so die Bildung virtueller Teams über Länder- und Konzernbereichsgrenzen hinweg.

Über die neue Plattform steuern wir auch unser gesamtes Talentmanagement von der Mitarbeiterrekrutierung über Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgespräche sowie Fortbildung bis hin zur Nachfolgeplanung. Nicht zuletzt ist pep. die zentrale Informationsquelle für das Reporting im Personalwesen bei Voith.

## 4.2 Attraktiver Arbeitgeber

### Herausforderungen bei der Mitarbeitergewinnung

Voith ist weltweit an vielen Standorten vertreten, an denen ein hoher Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter herrscht. Um im weltweiten „War for talents“ zu bestehen, präsentieren wir Voith als modernen zukunftsorientierten Arbeitgeber. Dabei verstärken wir Schritt für Schritt unsere Aktivitäten im Social Web, ohne allerdings den persönlichen Kontakt zu vernachlässigen.

Mit der sukzessiven Anpassung und Vereinheitlichung unserer Recruiting-Prozesse wollen wir die Professionalisierung unseres Recruitings weiter vorantreiben. Dabei haben wir im Berichtsjahr wichtige Meilensteine erreicht, unter anderem durch die Vereinheitlichung des Rekrutierungsprozesses in Deutschland und die Einführung des pep.-Recruiting-Moduls. Zu den Vorteilen zählen neben der Prozesseffizienz die Self-Service-Möglichkeiten für Bewerber sowie die Integration in die Talent-Management-Plattform.

Durch den laufenden Konzernumbau haben sich die Herausforderungen bei der Rekrutierung von Mitarbeitern stark verändert. So wird die Zahl der neu zu gewinnenden Mitarbeiter deutlich sinken, zudem werden kaum noch ungelernte Mitarbeiter im Unternehmen benötigt.

Bedingt durch die Restrukturierungsmaßnahmen wurden im Berichtszeitraum in den im Konzern verbleibenden Divisionen bereits weniger Mitarbeiter eingestellt; insbesondere in der Verwaltung wurde versucht, Mitarbeiter aus den vom Konzernumbau betroffenen Konzernbereichen einzusetzen.

### Den Nachwuchs frühzeitig ansprechen

Über Kooperationen und internationale Personalmarketingmaßnahmen an Universitäten sprechen wir Studierende direkt an und ermöglichen Einblicke in unser Unternehmen als potenziellen

Arbeitgeber. Zudem vergeben wir Stipendien oder fördern Wettbewerbe in den Regionen, in denen wir tätig sind.

### Erstklassige Ausbildung

Seit mehr als 100 Jahren engagiert sich Voith für eine erstklassige Berufsausbildung. Dabei legen wir großen Wert auf interdisziplinäres Lernen und die ganzheitliche Vermittlung von sozialen und fachlichen Kompetenzen.

Wir bilden heute junge Menschen in über 40 kaufmännischen, technischen und gewerblichen Berufen aus und übernehmen sie in der Regel nach Abschluss ihrer Berufsausbildung. Im Berichtszeitraum waren 889 Auszubildende (Vorjahr 1.015) bei Voith beschäftigt. 827 von ihnen arbeiteten in Deutschland, davon 406 in Heidenheim.

Von derzeit 87 dual Studierenden sind 62 in technisch orientierten Studiengängen und 25 in kaufmännischen Fächern immatrikuliert.

Unsere beiden Voith Training Center in Heidenheim und Kunshan, China, stehen stellvertretend für den hohen Stellenwert der Ausbildung bei Voith. Sie dienen als Weiterbildungszentrum für Fach- und Führungskräfte und vereinen als multifunktionale Gebäude moderne Ausbildungskonzeption mit Architektur, Konstruktion, Gebäudetechnik und Gestaltung zu einem innovativen Gesamtkonzept. In Kunshan haben im Berichtsjahr die ersten 19 Fachkräfte ihr einjähriges Trainingsprogramm erfolgreich abgeschlossen – alle wurden von Voith übernommen.

Weltweit rekrutieren wir auch Trainees mit technischem oder betriebswirtschaftlichem Abschluss. Das Global-Graduate-Programm bietet Praxiserfahrung in Kombination mit Schulungen, Coachings durch erfahrene Mentoren und die Möglichkeit, in verschiedenen Konzernbereichen

## Ausgezeichnet!

116 Top-Azubis wurden im November vom baden-württembergischen Industrie- und Handelskammertag für ihre Leistungen ausgezeichnet.

Sie sind die besten Absolventen ihres Jahrgangs – bei insgesamt 47.000 Prüfungsteilnehmern. Wieder einmal war ein Azubi von Voith unter den Ausgezeichneten: Tim Trabert von Voith Turbo in Crailsheim wurde als landesbester Auszubildender im Berufsfeld Technischer Produktdesigner geehrt.

„Voith sichert mit seiner hohen Ausbildungsbereitschaft und einer gleichbleibend hohen Qualität der Ausbildung die beruflichen Perspektiven vieler junger Menschen. Wenn dann wie bei Tim Trabert auch noch eine hohe Leistungsbereitschaft, Können und Engagement hinzukommen, sind selbst so außergewöhnliche Ergebnisse möglich“, so Herbert Benesch, Ausbilder bei Voith Turbo in Crailsheim. Natürlich geht Tim Trabert seinen Weg

bei Voith weiter: Er wurde von Voith Turbo übernommen und fertigt nun als technischer Produktdesigner CAD-Zeichnungen an.



Herbert Benesch und Tim Trabert (rechts), Voith.

und Regionen zu arbeiten, und macht so einen optimalen Einstieg in unser Unternehmen möglich. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt zehn Trainees im Rahmen des Global-Graduate-Programms lokal eingestellt.

### Mitarbeiter kontinuierlich weiterentwickeln

Lebenslanges Lernen ist Teil der Voith-Unternehmenskultur. Wir fördern und fordern unsere Mitarbeiter gleichermaßen und unterstützen sie darin, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Mitarbeiter und Führungskräfte haben stets Zugang zu internen und externen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, um sie nicht nur auf einem aktuellen Kenntnisstand zu halten, sondern auch auf zukünftige Aufgaben vorzubereiten. Das Themenspektrum umfasst dabei Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz, Technik, IT, Qualität, Sprachen, Wirtschaft sowie Führung und Persönlichkeit. Für Mitarbeiter aus den Bereichen Einkauf, Finanzen und HR sowie Projektmanager gibt es außerdem spezifische Trainings im Rahmen der Voith Management School.

Unsere Personalentwicklungsmaßnahmen sind stets auf die jeweiligen Herausforderungen der Region, des Arbeitsbereichs und der Führungsebene zugeschnitten. Um den entsprechenden Weiterbildungs- und Schulungsbedarf der Mitarbeiter zu bestimmen, ermitteln wir zum einen Schwerpunkte aus der Strategie der jeweiligen Konzernbereiche. Zum anderen werden in jährlichen Mitarbeitergesprächen individuelle Entwicklungsmaßnahmen definiert und auf die Anforderungen des Tagesgeschäfts abgestimmt.

Mit dem Personalinformationssystem pep haben wir im Lauf des Berichtszeitraums auch das Management unserer Weiterbildungsmaßnahmen weltweit optimiert. Im Geschäftsjahr 2014/15 haben an allen Voith-Standorten insgesamt 14.505 Mitarbeiter (Vorjahr 3.443) Weiterbildungsangebote in Anspruch genommen und dabei 171.991 Weiterbildungsstunden (Vorjahr 97.056 Stunden) absolviert. Die deutliche Steigerung gegenüber dem Vorjahr ergibt sich, weil mit der Umsetzung von pep. inzwischen auch E-Learnings ausgewertet werden können und alle Mitarbeiter das Compliance-Training durchlaufen.

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

#### **Leadership bei Voith – Entwicklung und Feedback im Fokus**

Führungskräfte bei Voith haben die Verpflichtung, ihre Mitarbeiter so zu führen, dass diese die gemeinsamen Ziele verantwortlich wahrnehmen und dabei ihre eigenen Talente entfalten und weiterentwickeln können. Im Rahmen der Voith Academy werden sie mit den entsprechenden

Führungsinstrumenten vertraut gemacht. Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgespräche sind die zentralen Elemente, um den individuellen und allgemeinen Weiterbildungsbedarf unserer Mitarbeiter zu ermitteln. Das Zielvereinbarungsgespräch dient dem gegenseitigen Austausch über die Orientierung und den individuellen Beitrag zur Erreichung von Unternehmenszielen. Beim Mitarbeitergespräch ist das Verhältnis zwischen Mitarbeiter und Führungskraft ebenso Thema wie die individuellen beruflichen Ziele und Perspektiven oder eben auch ein möglicher Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen. Im Berichtszeitraum haben 83% (Vorjahr 84%) der Voith-Mitarbeiter im Maschinen- und Anlagenbau an einem solchen Gespräch teilgenommen.

Als internationales Unternehmen legen wir Wert auf ein konzernweit einheitliches Verständnis unserer Unternehmens- und Führungskultur. Unverändert stehen wir dabei vor der Herausforderung, weltweit systematisch Führungskräfte auszuwählen und gezielt zu fördern. Grundsätzlich streben wir an, Führungspositionen mit Personal vor Ort zu besetzen.

Gleichzeitig legen wir großen Wert darauf, unsere Führungskräfte im Rahmen einer Entsendung und als Entwicklungsmaßnahme ins Ausland zu schicken, damit sie internationale Erfahrungen sammeln können. Dabei folgen wir unserem „3x2-Grundsatz“, nach dem unsere Führungskräfte im Lauf ihrer Karriere bei Voith Erfahrungen in zwei Divisionen, zwei Funktionen und eben auch zwei Regionen erwerben sollen.

Über unser Voith-Leadership-Programm bieten wir unseren Führungskräften die Möglichkeit, sich auf ihre Aufgabe intensiv und zielgenau vorzubereiten. Maßgeschneidert wird hier auf die Anforderungen der verschiedenen Führungsebenen eingegangen, grundlegende Prinzipien

unseres Leadership-Konzepts sowie entsprechende Managementkenntnisse und -fähigkeiten werden vermittelt. Für Führungskräfte mit disziplinarischer Führungsverantwortung sind diese Programme verpflichtend. Ergänzt werden die Pflichtprogramme durch individuelle Trainings, Entwicklungsmaßnahmen und Coachings sowie die Begleitung durch Coaches oder Mentoren.

Die Leistung unserer Führungskräfte überprüfen wir im jährlichen Management Review. Dabei schätzen wir auch das individuelle Potenzial ein und leiten entsprechende Entwicklungsmaßnahmen ab.

In den kommenden Jahren werden sich die Anforderungen an unsere Führungskräfte verändern und erweitern: So geht es für sie darum, die Chancen der Digitalisierung für Voith zu nutzen. Gleichzeitig wird die Arbeit bei Voith mehr und mehr durch eine Selbststeuerung der Teams bestimmt. Es gilt daher, autonomes Handeln zu fördern sowie Motivation und Engagement zu stärken.

Um unsere Führungskräfte auf diese Herausforderungen vorzubereiten, haben wir im Berichtszeitraum ein neues Weiterbildungsformat konzipiert: das Business Forum Leadership. Im Fokus der zweitägigen Veranstaltung stehen Themen aus der täglichen Führungspraxis ebenso wie wichtige Aspekte der persönlichen Work-Life-Balance für Führungskräfte. Nach den Erfahrungen aus der ersten Pilotveranstaltung im November 2015 werden nun die endgültigen Inhalte festgelegt, bevor die Veranstaltung regelmäßig angeboten wird.

#### **Leistungsbezogene Vergütung**

Voith bezahlt seine Mitarbeiter marktgerecht und geschlechtsunabhängig nach fachlicher Qualifikation und Leistung. Vergütungsmodelle und sonstige Leistungen variieren dabei je nach Region. An

unseren deutschen Standorten ist die Höhe der Löhne und Gehälter üblicherweise tarifrechtlich geregelt. An unseren internationalen Standorten stellen wir sicher, dass die dort geltenden Mindestlöhne eingehalten werden und diese die Existenz unserer Mitarbeiter sicherstellen.

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

#### **Langfristige Zusammenarbeit**

Voith möchte seine Mitarbeiter langfristig für das Unternehmen gewinnen. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit ist im Berichtszeitraum auf 12,5 Jahre (Vorjahr 12,2 Jahre) gestiegen. Am längsten arbeiten die Mitarbeiter in Deutschland für Voith, sie sind im Durchschnitt 16,7 Jahre im Unternehmen. Es folgen die Mitarbeiter an europäischen Standorten (ohne Deutschland) mit durchschnittlich 12,5 Jahren und diejenigen in Amerika mit 10,5 Jahren Betriebszugehörigkeit. In den schnell wachsenden Märkten Asiens und insbesondere Chinas stellen wir in den letzten Jahren viele Beschäftigte ein. Entsprechend niedriger fällt dort die Betriebszugehörigkeit aus: 6,5 Jahre arbeiten die Voith-Mitarbeiter in Asien im Durchschnitt für unser Unternehmen.

Die Fluktuationsrate in der Voith-Unternehmensgruppe liegt erwartungsgemäß höher im Berichtszeitraum bei 12,4% (Vorjahr 7,4%). Mehr als die

Hälfte der Fluktuation (6,9%, Vorjahr 4,3%) ist dabei auf Kündigungen seitens der Mitarbeiter zurückzuführen. In sogenannten Exit-Interviews befragen wir ausscheidende Mitarbeiter zu den Gründen, warum sie Voith verlassen, und nehmen dieses Feedback auf. 45% der Befragten gaben persönliche Gründe für den Unternehmenswechsel an, 43% machten keine Angaben. Nur 9% möchten ihre Karriere außerhalb von Voith weiterentwickeln. Lediglich 3% nennen Entlohnung und Arbeitsbedingungen als Grund.

#### **Vielfalt und Chancengleichheit fördern**

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

Voith erkennt die Gleichheit eines jeden Individuums an und fördert die Wertschätzung gegenüber allen Kollegen und Geschäftspartnern. Wir dulden keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Kultur, des Alters, des Glaubens oder anderer persönlicher Merkmale.

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

Die Vielfalt und Chancengleichheit im Konzern fördert ein konzernweites Diversity&Inclusion-Programm. Im Berichtsjahr wurden dabei an fast allen Standorten außerhalb Europas sogenannte Awareness-Workshops durchgeführt, um die ersten vier Informationsebenen im Unternehmen für den Themenkomplex zu sensibilisieren. Damit

wurden bisher rund 30% der Führungskräfte erreicht. Die Evaluation der Maßnahmen zeigt ein ausgesprochen positives Feedback. Im Geschäftsjahr 2015/16 soll das Diversity&Inclusion-Programm für diese Zielgruppe auch in der Region Europa vollständig umgesetzt werden. An den chinesischen Voith-Standorten wurde im Berichtsjahr bereits die zweite Phase des Programms mit Workshops für die Informationsebenen 5 und 6 gestartet.

Besondere Bedeutung für Voith hat weiterhin der Ausbau des Frauenanteils im Unternehmen, insbesondere in Führungspositionen. Im Geschäftsjahr 2014/15 waren 3.680 Frauen (Vorjahr 3.880) bei Voith beschäftigt. Dies entspricht 17,5% der Gesamtbelegschaft. Im Voith Senior Management Circle liegt der Frauenanteil aktuell bei 7,3% (Vorjahr 6,3%), in diesem Kreis sind unverändert neun Nationen vertreten.

#### **Familie und Beruf vereinbar gestalten**

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

Ein wesentlicher Aspekt familienfreundlicher Personalpolitik bei Voith sind flexible Arbeitszeitmodelle. Außerdem versuchen wir in höchstem Maße, auf Mitarbeiterwünsche einzugehen und Variabilität zu ermöglichen. Unsere Mitarbeiter können zwischen unterschiedlichen Konzepten wählen – von der Telearbeit, Teilzeitarbeit über Home-Office oder Job-Sharing. Für einzelne Abteilungen oder bestimmte Mitarbeitergruppen bestehen spezielle Arbeitszeitregelungen. Die zeitliche Lage der persönlichen Arbeitszeit kann unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten und persönlicher Bedürfnisse individuell gestaltet werden.

Darüber hinaus unterstützt Voith die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch diverse Betriebs-Kitas und bietet den Mitarbeitern an einigen Standorten in Deutschland Betreuungsplätze für ihre Kinder bis zum Alter von zehn Jahren an. In Heidenheim stehen insgesamt 160 Plätze und in Sonthofen rund zehn Plätze für Kinder bis zum Vorschulalter zur Verfügung. Die Anmeldungen von Voith-Mitarbeitern werden bevorzugt behandelt. In Sonthofen, Heidenheim und Crailsheim gibt es zudem jeweils ein eigenes Eltern-Kind-Arbeitszimmer. So können Eltern bei kurzfristigen Betreuungsengpässen ihr Kind mit zur Arbeit bringen.

Im Geschäftsjahr 2014/15 haben 304 Voith-Beschäftigte (Vorjahr 459) im gesetzlichen Rahmen Elternzeit in Anspruch genommen.

Um die Mitarbeiter bei privaten Aufgaben zu entlasten, bietet Voith über die Intranet-Seite Familie & Beruf Informationen über regionale Angebote zu den Themen Kinder & Beruf sowie Pflege & Beruf in Deutschland an. Bereits seit mehreren Jahren haben alle Mitarbeiter in Deutschland durch die Kooperation mit einem externen Dienstleister die Möglichkeit, sich telefonisch und per E-Mail über das Thema Pflege zu informieren. Zudem können sie Services zur Vermittlung von Möglichkeiten zur Kinderbetreuung in Anspruch nehmen. Die Resonanz auf dieses Angebot ist durchgehend positiv, die Nachfrage steigt stetig.

#### **Ausblick**

Der Bereich HR steht vor der Aufgabe, mit zukunftsweisenden Konzepten und Organisationsstrukturen den Veränderungsprozess von Voith zu unterstützen, der mit dem Erfolgsprogramm Voith 150+ vorangetrieben wird. In den kommenden Jahren wollen wir unsere Mitarbeiter kontinuierlich weiterbilden und unsere Personalinformationssysteme ausbauen. Um die Vielfalt im Unternehmen weiter zu fördern, werden wir im Geschäftsjahr 2015/16 den europaweiten Roll-out unseres Diversity&Inclusion-Programms vorantreiben, so dass wir zum Ende des Geschäftsjahres einen Großteil unserer Führungskräfte erreicht haben werden.

## 4.3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben bei Voith höchste Priorität. Durch entsprechend optimierte Arbeitsplätze und Prozesse wollen wir Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen bestmöglich vermeiden. Bereits seit 2009 ist die Verringerung der Häufigkeit und der Schwere der Unfälle in den Konzernzielen von Voith verankert.

### 4.3.1 Organisation

#### Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz neu strukturiert

Im Rahmen des Programms Voith 150+ wurde im Berichtsjahr begonnen, Querschnittsfunktionen umfassend umzustrukturieren. Entsprechend dem neuen Organisationsmodell haben wir auch den Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (AGU) bei Voith neu formiert.

Die Verantwortlichkeiten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind, ebenso wie die Rahmenbedingungen für unser Handeln, in der neuen Konzernrichtlinie Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (AGU) dokumentiert. In diese sind auch die bisher bestehenden Richtlinien zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz eingeflossen. Die Konzernrichtlinie schreibt verbindliche Mindestanforderungen und -standards für die Unternehmensgruppe fest. Sie enthält zudem Standardverfahrensanweisungen zum Arbeitsschutz (SGDs). Im Zuge der Aufnahme der Arbeit durch das CoC HSE werden diese SGDs überarbeitet, d. h. mit den Standardverfahrensanweisungen zum Umweltschutz (EGDs) zusammengefasst und konsolidiert. Zukünftig werden 23 AGU-Standardverfahrensanweisungen (AGU-SVA) diese ersetzen. Aktuell wurden bereits fünf AGU-SVA erarbeitet.

#### Gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern handeln

Bei den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verfolgt Voith einen kollaborativen Ansatz, mit dem die Arbeitnehmervertreter bei wichtigen Entscheidungen einbezogen werden. Betriebsvereinbarungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zur Suchtprävention ergänzen die Regelungen der Konzernrichtlinie AGU.

An jedem Produktionsstandort tagt monatlich ein Sicherheitsausschuss, in dem sich Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zusammenfinden, um das Arbeitssicherheitsjahresprogramm zu entwickeln und dieses in Form monatlicher Aktionen umzusetzen.

Die Standorte sind angehalten, grundsätzliche Arbeitsschutzthemen in das Programm aufzunehmen. Gleichzeitig sollen sie aber auch die individuellen Gefährdungen berücksichtigen, über die sie durch Unfall- und Vorfalleanalyse Erkenntnisse gewinnen konnten. Eine immer größere Bedeutung kommt dabei den Berichten über Beinahe-Unfälle zu.

### 4.3.2 Arbeitsschutz

#### Arbeitssicherheit geht alle an

Das Arbeitssicherheitsprogramm von Voith bindet alle Mitarbeiter ein. Informationen und Zielvorgaben werden kaskadenartig übermittelt, und zwar von der Geschäftsführung über die jeweiligen Führungskräfte bis auf Mitarbeiterebene.

Die Führungskräfte mit Personalverantwortung stehen hierbei in besonderer Verantwortung. Sie sind verpflichtet, ihre Mitarbeiter zu schulen und aktuelle Entwicklungen aktiv zu kommunizieren. Mindestens einmal jährlich hat eine dokumentierte Unterweisung der Mitarbeiter zu erfolgen. Zentral vorgegebene Schulungsunterlagen unterstützen diesen Prozess.

#### Kasten AGU

1.2 Strategie und Organisation

Im Berichtszeitraum haben nahezu alle operativen Führungskräfte und 80% der Führungskräfte aus der Verwaltung Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit durchlaufen. Durch die Arbeitsschutzrichtlinie „Koordination von Besuchern und Auftragnehmern“ beziehen wir auch unsere Dienstleister in die Aktivitäten ein.

Die gesetzlich vorgeschriebenen Unterweisungen werden dokumentiert. Außer mit mündlichen und schriftlichen Unterweisung haben wir in den zurückliegenden Jahren in Pilotprojekten positive Erfahrungen mit Online-Unterweisungen gesammelt, die wir nun unter Verwendung unseres globalen AGU-IT-Tools hse+ ebenfalls schrittweise anbieten. Schwerpunkte sehen wir hier zunächst in dezentral agierenden Organisationen wie der Baustellenmontage sowie bei Service- und Vertriebsmitarbeitern. Ein weiterer Vorteil: Mit dem Tool zur Online-Unterweisung lassen sich parallel Qualitätsüberprüfungen durchführen, etwa in Form von Fragebögen.

Mitarbeiter der Produktion werden außerdem täglich oder wöchentlich mit sogenannten Kurzimpulsen sensibilisiert. Mit diesen fünf- bis zehminütigen Vorträgen zu aktuellen Themen wollen wir das Thema Arbeitssicherheit auch außerhalb der jährlichen Unterweisungen bei der täglichen Arbeit präsent halten.

#### **Unfälle dokumentieren, analysieren, vermeiden**

Bei Voith werden alle Unfälle unmittelbar erfasst, an den direkten Vorgesetzten gemeldet und im Intranet veröffentlicht. Bei schwerwiegenden Vorfällen wird die Konzerngeschäftsführung innerhalb von 24 Stunden direkt informiert.

Jeder Unfall wird durch ein Untersuchungsteam geprüft und dokumentiert, das aus Betroffenen, Vorgesetzten und Sicherheitsexperten besteht. Die Unfalldefinitionen sind im Konzernhandbuch

detailliert beschrieben und international mit anderen Unternehmen vergleichbar. Im neu gegründeten AGU-Kompetenzzentrum werden schwerwiegende Unfälle nochmals gesondert untersucht.

Durch Unfallanalysen, Audits und andere Maßnahmen verfolgen wir monatlich die Entwicklung in Sachen Arbeitssicherheit. So können wir umgehend Maßnahmen ergreifen, falls sich schwere Unfälle ereignen oder eine Häufung von Unfallarten auftreten sollte. Erste Maßnahme sind dabei stets weltweite HSE Flash News (Info zu Unfall-/ Vorfallschwerpunkten im Arbeits- und Umweltschutz), um zeitnah alle betroffenen Mitarbeiter informieren zu können.

Im Berichtszeitraum lag der Fokus weiterhin auf der Berichterstattung zu Beinahe-Unfällen. So wollen wir verstärkt präventiv wirken – speziell vor dem Hintergrund kontinuierlich fallender Unfallzahlen.

Um sicherzustellen, dass unsere Standards weltweit umgesetzt werden, haben wir im Berichtszeitraum ein lokales Expertennetzwerk ins Leben gerufen und die Richtlinien und Standards in die jeweiligen Landessprachen übersetzt. Dieses Netzwerk führt regelmäßig einen lokalen Erfahrungsaustausch durch und sorgt somit für einen rascheren Know-how-Transfer zwischen den Standorten.

#### **Fortschritte im Berichtszeitraum**

Im Berichtszeitraum konnten wir weitere Fortschritte in Sachen Arbeitssicherheit erreichen.

So haben wir potenziell hohe Risiken systematisch reduziert, indem wir ein standardisiertes Verfahren zur sicheren Energiefreischaltung etablierten, und einen wichtigen Baustein zur Sicherheit beim Umgang mit unseren Produktionsanlagen geschaffen. Durch die rasche Einführung, aber auch die konsequente Umsetzung an

den Standorten wurden Standards gesetzt, mit denen heute Reparaturen, Wartungen oder Einstellarbeiten an unseren komplexen Anlagen und Maschinen wesentlich sicherer durchgeführt werden – ein wichtiger Schritt, auch im Hinblick auf die weitere Automatisierung unserer Produktion im Zuge der Etablierung von Industrie 4.0.

Im Geschäftsjahr 2014/15 haben wir begonnen, neben den standortinternen Gefährdungen die Tätigkeiten, die außerhalb unserer Standorte anfallen, systematisch zu analysieren und in Sachen Arbeitssicherheit zu verbessern. Ein Schwerpunkt lag dabei auf den Bereichen Baustellenmontage und Service. Um auch von externen Erfahrungen zu profitieren, nehmen wir aktiv an Arbeitskreisen und Projektgruppen des VDMA zu den Themen „HSE-Management im Anlagenbau“ oder „Leitfaden zur Einführung eines Reiserisikomanagement“ teil. Die gewonnenen Ergebnisse werden wir dann in internen Arbeitskreisen mit den Fachbereichen auf die Erfordernisse bei Voith anpassen. Beim Deutschen Institut für Normung arbeiten wir an der Erstellung der neuen ISO 45001 mit und können sowohl unsere Erfahrung einbringen als auch von externen Impulsen profitieren.

Neben der Vermeidung klassischer Arbeitsunfälle wollen wir künftig verstärkt die Zahl der arbeitsbedingten Erkrankungen reduzieren, die in direktem Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit stehen. Hier lag der Schwerpunkt im Berichtszeitraum auf der Durchführung je eines Pilotprojekts zu Rückenbeschwerden und lärmbedingter Schwerhörigkeit.

Die Abteilungen Arbeitsschutz und Betriebsmedizin haben im Geschäftsjahr 2015/16 gemeinsam eine detaillierte Schulung zum Thema ergonomische Gestaltung der Arbeitsumgebung an Büroarbeitsplätzen erarbeitet und als Pilotprojekt

zunächst in Heidenheim angeboten. In Produktion und Fertigung werden sie gezielt auf lärmkritische Bereiche zugehen und auch hier entsprechende Schulungen durchführen sowie gegebenenfalls technische Maßnahmen ergreifen.

#### **Immer besser – von Jahr zu Jahr**

Seit der Implementierung dieses Managementsystems an allen Produktionsstandorten im Jahr 2009 konnten wir uns in Sachen Arbeitssicherheit immer weiter verbessern. So hat sich die nach internationalem Standard erhobene Frequency Rate – die Anzahl der Unfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden – kontinuierlich reduziert. Mit einer Frequency Rate von 1,5 haben wir im Geschäftsjahr 2014/15 den Vorjahreswert von 2,0 nochmals verbessert. Dies entspricht 57 meldepflichtigen Unfällen (Vorjahr 82). Im Berichtszeitraum gab es keine Todesfälle bei Arbeitsunfällen.

Eine deutliche Verbesserung erreichten wir bei der Severity Rate. Mittelfristig wollten wir hier einen Wert unter 350 Ausfallstunden je 1 Mio. geleisteter Stunden erreichen. Dieses Ziel haben wir im Geschäftsjahr 2014/15 bereits erreicht. Der Wert liegt inzwischen sogar unter 273 Ausfallstunden (Vorjahr 396) und belegt deutlich, dass neben der absoluten Zahl auch die Schwere der Unfälle deutlich abgenommen hat. Beides sind wichtige Indikatoren für die Effektivität unserer Programme.

Einheitliche Tools und Audits sowie detailliertere Informationen sollen Mitarbeiter und Führungskräfte noch stärker in die Aktivitäten einbeziehen. Mit dem neuen AGU-IT-Tool hse+ wollen wir die Transparenz unseres Handelns weiter optimieren und Maßnahmen noch zielgerichteter ableiten.

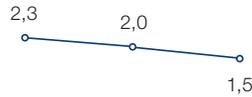
Im Zuge der neuen zentralen Strukturen wurden in allen Regionen die AGU-Experten intensiv auf die Anwendung von hse+ geschult. Ab dem Geschäftsjahr 2015/16 werden wir Auditplanung,

**hse+**

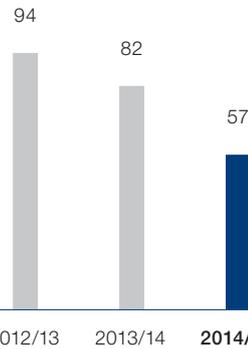
[2.3 Umwelt schützen](#)

**Frequency Rate\***

spezifischer Wert in Unfällen pro 1 Mio. Arbeitsstunden



absolute Werte

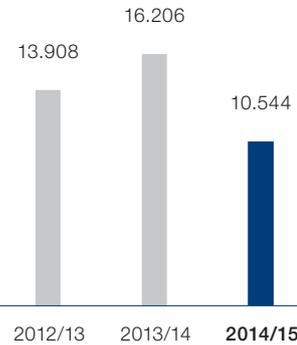


**Severity Rate\***

spezifischer Wert in Ausfallstunden pro 1 Mio. Arbeitsstunden



absolute Werte



\* Daten ohne den nicht fortgeführten Konzernbereich Voith Industrial Services.

Audits, Gefahrstoffe, Compliance und Gefährdungsbeurteilungen weltweit einheitlich und transparent in hse+ abbilden.

**4.3.3 Gesundheitsschutz**

**Prävention geht vor**

Voith fördert systematisch die Gesundheit der Mitarbeiter und setzt dabei in besonderem Maße auf Prävention. Wir wollen, dass unsere Beschäftigten ihre Arbeitskraft erhalten und am Ende ihres Arbeitslebens gesund in den Ruhestand gehen. Um diese Ziele zu erreichen, konzentrieren wir uns auf vier Handlungsfelder, in denen wir im Berichtszeitraum die folgenden Fortschritte erreicht haben:

- **Demografiegerechte und sichere Arbeitsumgebung**

Im Rahmen einer Ergonomie-Kampagne haben wir insbesondere auch Büromitarbeiter angesprochen und sie bei Begehungen zum Thema

Ergonomie informiert sowie bei der Arbeitsplatzgestaltung vor Ort beraten. Im Produktionsbereich lag der Schwerpunkt der Information vor allem auf dem Umgang mit schweren Bauteilen und Lasten. Die Pilotmaßnahme in Heidenheim wurde über einen Zeitraum von neun Monaten durchgeführt. An den 64 Veranstaltungen haben 970 Mitarbeiter teilgenommen und wurden direkt am Arbeitsplatz über ergonomische Fragen informiert und individuell beraten. Das Feedback war positiv, so dass wir die Maßnahme nun auch an anderen Standorten anbieten werden. Außerdem werden wir im Geschäftsjahr 2015/16 eine Kampagne zur Ergonomie in Werkstattbereichen durchführen. Und auch die Umsetzung der nächsten Maßnahme hat bereits begonnen: Mit einer Kampagne zum Thema Notfallmanagement wollen wir erreichen, dass in einer Notfallsituation stets eine optimal funktionierende Rettungskette sichergestellt ist.

- **Gesundheitsförderung und Prävention**

In diesem Handlungsfeld erfolgen die Aktionen auf Initiative der Standorte im Rahmen der jeweiligen Jahresprogramme. Im Berichtsjahr lag der Fokus auf dem Thema Hautkrebsscreening und dem Angebot eines Impfpasschecks. Für die Zukunft ist unter anderem eine Schwerpunktaktion zum Thema Rückengesundheit geplant.

Künftige Maßnahmen werden jeweils als Pilot im Kompetenzzentrum AGU in Heidenheim entwickelt und über die neue zentrale Organisationsstruktur an allen deutschen Standorten ausgerollt und durchgeführt.

- **Unterstützung bei Krankheit und Belastung**

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

- **Unternehmenskultur und Führung**

Arbeits- und Gesundheitsschutz sind wesentliche Aspekte unserer Unternehmenskultur. Um unsere Führungskräfte bei dieser Aufgabe zu unterstützen, haben wir im Berichtsjahr ein entsprechendes Berichtswesen entwickelt und eingeführt. Es liefert quartalsweise verlässliche Kennzahlen zur gesundheitlichen Entwicklung der Mitarbeiter, etwa der Krankheitsrate. An Standorten mit einer überdurchschnittlichen Krankheitsrate bieten wir Seminare zur Gesundheitsvorsorge an.

Mit Seminaren zum Thema Führung & Gesundheit haben wir im Berichtsjahr zudem begonnen, unsere Führungskräfte für das Thema

Gesundheitsmanagement zu sensibilisieren. 26 Seminare mit insgesamt rund 350 Teilnehmern wurden im Berichtsjahr durchgeführt. Weitere Veranstaltungen an verschiedenen Standorten in Deutschland sind geplant.

#### **4.3.4 Ausblick**

Die Verbesserungen bei der Frequency Rate und der Severity Rate belegen den positiven Effekt unserer Aktivitäten. Ein regelmäßiger Vergleich mit Benchmark-Unternehmen lässt zudem erkennen, dass sich Voiths gute Position im Bereich Arbeitssicherheit weiter gefestigt hat. Dies wurde zuletzt im oekom-reserach-Rating mit der Bestnote A+ bestätigt.

Durch die Reorganisation der AGU-Organisation im Rahmen des Programms Voith 150+ werden mehr als 95% unserer Mitarbeiter weltweit durch interne Vollzeit-Experten zum Thema AGU betreut. Dadurch erwarten wir eine deutliche und nachhaltige Qualitätsverbesserung bei der Betreuung. Zugleich wollen wir beim Arbeitsschutz die Effizienz unserer Aktivitäten verbessern.



Wir sind überzeugt: Unternehmerischer Erfolg geht Hand in Hand mit gesellschaftlichem Engagement. Als Corporate Citizen übernimmt Voith daher seit vielen Jahren Verantwortung in der Gesellschaft. Wir tun dies vor allem dort, wo wir mit Standorten vertreten sind. Somit haben unsere CSR-Aktivitäten eine regionale Ausrichtung mit einem Schwerpunkt auf Europa, insbesondere auf Deutschland.

---

## 05 Verantwortung für die Gesellschaft

Das aktive Engagement für die Gesellschaft hat für Voith als Familienunternehmen seit jeher einen besonderen Stellenwert. Wir wollen einen Beitrag zur positiven Entwicklung der Gesellschaft leisten – überall dort, wo wir in der Welt mit Standorten vertreten sind. Dazu unterstützen wir gezielt Einrichtungen vor Ort und fokussieren unsere Aktivitäten auf die Bereiche Sport, Bildung, Soziales und Kultur.

## 5.1 Managementansatz

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

Art und Umfang unseres Engagements sind seit 2008 in der Konzernrichtlinie „Spenden und Sponsoring“ dokumentiert, die wir im Geschäftsjahr 2014/15 aktualisiert haben. Die Schwerpunkte unseres Engagements liegen weiterhin auf den Bereichen Sport, Bildung, Soziales und Kultur. Dabei engagieren wir uns entweder mit direkten finanziellen Zuwendungen oder Sachzuwendungen. Die Richtlinie regelt ebenfalls den finanziellen Rahmen unseres Spendenengagements. Das Budget richtet sich am Gewinn vor Steuern (EBT) des Vorjahres aus, die Höchstgrenze liegt bei 1% des EBT oder mindestens zwei Drittel des Vorjahresvolumens. Durch diese Glättung wollen wir auch vor dem Hintergrund einer volatilen Unternehmensentwicklung ein kontinuierliches Engagement gewährleisten.

Besondere Aufmerksamkeit richteten wir bei der Überarbeitung der Konzernrichtlinie auf die Transparenz unserer Spenden- und Sponsoringpolitik, denn dieses Thema ist für viele unserer Stakeholder wichtig.

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

Über die internen Controllingsysteme werden unsere Spenden- und Sponsoringaktivitäten erfasst und halbjährlich aktualisiert – weltweit und über alle Geschäftseinheiten hinweg. Einmal jährlich informiert der Leiter der Rechtsabteilung die Konzerngeschäftsführung über den Einsatz der Mittel im gesamten Voith-Konzern.

### Organisation unseres Engagements

Das gesellschaftliche Engagement von Voith wird über die Rechtsabteilung koordiniert. Die

Konzernkommunikation steuert die Sponsoringaktivitäten; hier verfolgen wir neben der Förderung weitere – meist kommunikative – Ziele und erhalten dafür eine vereinbarte Gegenleistung. Einzelne Konzernbereiche können zudem eigene Hilfs- und Förderprojekte initiieren und betreiben, sofern diese den Vorgaben der Konzernrichtlinie entsprechen.

Außer durch die lokalen Voith Gesellschaften werden die einzelnen Aktivitäten unseres gesellschaftlichen Engagements vor allem durch zwei Institutionen gesteuert:

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

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

### Projektauswahl mit klaren Kriterien

Für die Auswahl der einzelnen Projekte gelten konzernweit feste Kriterien: Spenden setzen grundsätzlich die Förderungswürdigkeit und Seriosität des Empfängers voraus, zudem achten wir auf den regionalen Bezug sowie den Bezug zu den Voith-Geschäftsfeldern, unseren Werten und unserer Unternehmenskultur. Auch die Häufigkeit und das Volumen bisheriger Zuwendungen ziehen wir in Betracht und achten auf eine möglichst breite Streuung. Unabhängig davon helfen wir schnell und direkt in dringenden humanitären Notsituationen, etwa durch Spenden und Sachleistungen im Rahmen der Erdbebenhilfe in Nepal im Geschäftsjahr 2014/15.

Bei unseren Sponsoringaktivitäten stehen dagegen stets die Angemessenheit von Leistung und Gegenleistung sowie der Nutzen für Voith im Fokus.

## 5.2 Projekte und Aktivitäten

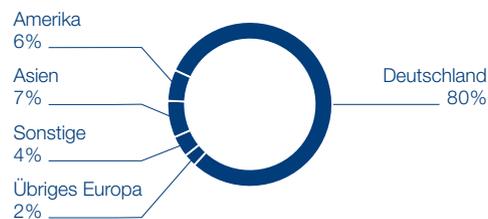
Auch im Geschäftsjahr 2014/15, das in besonderer Weise durch den Umbau des Konzerns geprägt war, führten wir unser gesellschaftliches Engagement kontinuierlich fort.

Insgesamt haben Voith und die Fundação Voith im Geschäftsjahr 2014/15 rund 2,80 Mio. € für gesellschaftliches Engagement aufgewendet (Vorjahr 1,84 Mio. €). Die Fundação Voith steuerte 13.000 € bei, bedingt durch die allgemein schwierige wirtschaftliche Lage in Brasilien ging der Aufwand hier im Vorjahresvergleich weiter zurück.

Die deutliche Steigerung der Gesamtmittel ergibt sich in erster Linie aus Einmaleffekten im Sponsoringbereich. Zudem haben wir die konzernweite Erfassung der Aktivitäten weiter verbessert, so dass nun noch mehr Aktivitäten erfasst werden.

0,87 Mio. € der Gesamtmittel vergaben wir in Form von Spenden, 1,93 Mio. € entfielen auf Sponsoringmaßnahmen. Der Großteil der Mittel floss mit 65% in den Sportbereich, 26% gingen an Bildungs-, 5% an Sozial- und 4% an Kulturprojekte. Im Berichtsjahr erfolgten keine Zuwendungen an Parteien oder politische Organisationen.

### Geografische Verteilung der Spenden 2014/15 gesamt 0,87 Mio. €



#### 5.2.1 Engagement für den Sport

Voith engagiert sich sowohl für den Spitzen- als auch für den Breitensport und fördert weltweit Sportvereine und -veranstaltungen. Im Berichtsjahr wendeten wir dafür 1,82 Mio. € auf. Am Stammsitz des Unternehmens unterstützt Voith den Fußballprofiverein 1. FC Heidenheim 1864 e.V., unter anderem durch das Sponsoring der Namensrechte für die „Voith Arena“ sowie als Principal Sponsor auf Trikots und Banden. So wollen wir insbesondere die Bekanntheit von Voith steigern. Zudem fördern wir das Fechtzentrum des Heidenheimer Sportbundes 1846 e.V. (HSB) und die lokale Baseballmannschaft des HSB, die im Berichtsjahr Deutscher Meister wurde. Wir sehen die Unterstützung für ortsansässige Initiativen als Investition in die Standortqualität, die den Bürgern – und damit auch unseren Mitarbeitern – zugutekommt.

### Engagement mit Tradition – die Hanns-Voith-Stiftung

Unter dem Motto „Chancen schaffen, Zukunft gestalten“ engagiert sich die Hanns-Voith-Stiftung seit mehr als 60 Jahren für die Verbesserung von Zukunftschancen junger Menschen.

Im Jahr 1953 anlässlich des 40. Arbeitsjubiläums des damaligen Unternehmenslenkers Hanns Voith gegründet, ist die Organisation in den Bereichen Bildung und Erziehung, Kultur, Landschaft und

Wohlfahrt, Wissenschaft und Forschung sowie Völkerverständigung und Entwicklungshilfe aktiv. Die unabhängige Stiftung unterstützt Institutionen und Projekte wie die Freie Waldorfschule Heidenheim, den Förderverein Eiszeitkunst, das Projekt „Olympia 2016“ der Fechtabteilung des Heidenheimer Sportbundes, das Kunstmuseum Heidenheim oder auch das Grundschulprojekt der Stadt Heidenheim zur Bewegungsförderung.

In Brasilien engagieren wir uns für die Integration von geistig und körperlich Behinderten durch Sport. Dazu unterstützten wir im Berichtsjahr die ortsansässige Jari-Stiftung mit 10.150 €.

### 5.2.2 Engagement für Bildung

Gute Bildung und Ausbildung sind die Basis für optimale Entwicklungschancen im Leben. Weltweit unterstützen wir daher Kindergärten, Schulen und Universitäten und führen damit die Tradition von Dr. Hanns Voith fort.

Wie im Vorjahr spendeten wir z. B. 20.000 € an die European Business School (Oestrich-Winkel) und 14.000 € an das Deutsche Institut für Normung. Mit 42.000 € förderten wir zudem die „Wissensfabrik – Unternehmen für Deutschland“, die sich als Vermittler zwischen Wirtschaft, Bildungseinrichtungen und Wissenschaft engagiert.

Die Zukunftsakademie Heidenheim, mit der wir im Rahmen unseres Talentförderungsprogramms seit mehreren Jahren zusammenarbeiten, wird künftig durch die Hanns-Voith-Stiftung gefördert.

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

Im Geschäftsjahr 2014/15 unterstützten erneut 15 Voith-Mitarbeiter ehrenamtlich die Initiative und sorgten mit ihrem Wissen und ihrer Erfahrung für den nötigen Praxisbezug. Insgesamt betreuten sie so an drei Heidenheimer Gymnasien rund 50 Schüler in zehn Gruppen.

## Integrationsoffensive „Wir zusammen“ – Voith ist dabei

Voith gehört zu den Initiatoren der Integrationsoffensive „Wir zusammen“ der deutschen Wirtschaft. Diese bündelt die Projekte, die insgesamt 36 deutsche Unternehmen in den vergangenen Monaten ins Leben gerufen haben, um Flüchtlingen bei der Integration zu helfen.

Voith engagiert sich mit einer Ausbildungspatenschaft an der Initiative, die jungen Flüchtlingen den Einstieg in die Berufswelt erleichtern soll. In Zusammenarbeit mit der Technischen Schule Heidenheim können bis zu acht Flüchtlinge das erste Ausbildungsjahr zum Industriemechaniker zusammen mit anderen Voith-Auszubildenden beginnen. Dabei werden sie von erfahrenen Voith-Ausbildern begleitet und qualifiziert. Nach Abschluss der einjährigen Vorbereitungsqualifizierung können sie dann – je nach Vorkenntnissen, Eignung, Interesse

und persönlicher Entwicklung – entweder die Berufsbildung im zweiten Lehrjahr fortsetzen, mit dem ersten Ausbildungsjahr eines anderen Ausbildungsberufs starten oder direkt in eine Beschäftigung gehen.

Die potenziellen Teilnehmer der Ausbildungspatenschaft werden nach einem erfolgreich absolvierten Praktikum von Voith ausgewählt und beginnen ab Herbst mit der Vorbereitungsqualifizierung. Bereits seit dem vergangenen Jahr nimmt ein junger Syrer an

Nicht zuletzt unterstützt Voith an mehreren deutschen Universitäten Stiftungsprofessuren. So wollen wir – ohne Einfluss auf die Inhalte von Forschung und Lehre zu nehmen – zur Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses beitragen und die Forschung in den für Voith relevanten Wissenschaftsbereichen fördern.

Auch in anderen Ländern Europas, den USA, Indien, China und Brasilien hat sich die Kooperation mit Schulen und Universitäten seit Jahren bewährt. Unter anderem fördern wir das „Adopt-a-School“-Programm in den USA und kooperieren mit der Escola Estadual Conjunto Habitacional Voith und der Friedrich-von-Voith-Schule in São Paulo, Brasilien.

Ein besonderer Schwerpunkt unserer Aktivitäten liegt traditionell auf unserem Hauptsitz in

---

#### Forschen für die Zukunft – die Voith-Stiftungsprofessuren in Germany

- Universität Stuttgart – Lehrstuhl für Strömungstechnik und Lehrstuhl für Schienenfahrzeugtechnik
  - Fachhochschule München – Lehrstuhl Paper Technology
  - Duale Hochschule Baden-Württemberg – GS Ostwürttemberg
  - Hochschule Ulm – Lehrstuhl für Hydraulik
- 

Heidenheim, wo wir beispielsweise im Rahmen eines Ausbildungsprogramms mit der Sonderberufsfachschule Hanns Voith zusammenarbeiten und uns auch durch eine Vielzahl anderer Aktivitäten als „guter Nachbar“ engagieren.



Auszubildender Othman Mousa (links) bei der Vorbereitungsqualifizierung mit einem seiner Ausbilder, Voith.

der Vorbereitungsqualifizierung teil. Othman Mousa lebt seit 2014 in Deutschland und sagt: „Ich bin glücklich, dass ich hier bei Voith sein darf und jeden Tag Neues lerne. Die Ausbilder helfen mir dabei. Voith ist wie eine neue Familie für mich.“

„Ob sich die Menschen, die zu uns kommen, integrieren können, hängt vor allem vom Erwerb einer sprachlichen und beruflichen Kompetenz ab. Nur wenn sie die Sprache beherrschen und Fachwissen haben, können sie dauerhaft in feste Arbeit kommen. Wir bei Voith haben uns deshalb entschlossen, durch unsere Ausbildungspatenschaft jungen Flüchtlingen eine Chance zu geben in unserem Land anzukommen. Die Kollegen am Arbeitsplatz sind aus unserer Sicht die besten Integrationshelfer“, sagt Dr. Hubert Lienhard, Vorsitzender der Geschäftsführung der Voith GmbH.

**Children's Future  
Organization**

[www.cfo-kinderdorf-nepal.de](http://www.cfo-kinderdorf-nepal.de)

Das Projekt „Lernorte an der Brenz“, das wir im Vorjahr dabei unterstützten, die Renaturierung der Brenz erlebbar zu machen, wurde im Geschäftsjahr 2014/15 von der Hanns-Voith-Stiftung gefördert.

### 5.2.3 Engagement für Soziales

Wir wollen als Unternehmen dazu beitragen, die Lebensbedingungen von Menschen weltweit zu verbessern und den interkulturellen Austausch zu fördern. Gleichzeitig engagieren sich auch viele unserer Mitarbeiter in ihrer Freizeit für Menschen, die ihre Hilfe brauchen. Wir unterstützen sie unter anderem durch zeitweise Freistellung, Bereitstellung von Material oder nicht mehr benötigter Ausstattung.

So entsteht derzeit beispielsweise in Nepal ein Kinderdorf des Vereins „Children's Future Organization“ (CFO), der sich für bessere Lebens- und Bildungschancen einsetzt. Angeregt durch die Initiative eines Voith-Mitarbeiters und seiner Frau, die das Projekt seit inzwischen sechs Jahren unterstützen, sind inzwischen zahlreiche Voith-Kollegen in dem Projekt engagiert – von der Heidenheimer Voith-Ausbildungswerkstatt und den Voith-Azubis über Gastro Voith bis hin zu Voith Turbo Crailsheim und der Hanns-Voith-Stiftung. Auch in der Öffentlichkeit findet der Verein inzwischen eine breite Unterstützung und konnte seine Aktivitäten dadurch deutlich erweitern. Ein aktuelles Projekt ist beispielsweise der Bau einer Handwerkerschule.

Ende April 2015 wurde Nepal von einem schweren Erdbeben und mehreren Nachbeben erschüttert. Die Häuser des Kinderdorfs überstanden das Beben zwar weitgehend unbeschadet, doch die umliegenden Dörfer in der Region Dhading wurden schwer getroffen.

Unter der Überschrift „Voithianer für Nepal“ organisierte ein Projektteam von Voith spontane Hilfe, weltweit schlossen sich Voith-Standorte der Aktion an. Zahlreiche Spendenaufrufe und Sammelaktionen für Sachspenden, z. B. für Decken, wurden initiiert und schon kurz nach der Katastrophe erreichte ein erster Container mit Hilfsmitteln die Katastrophenregion. Im Oktober 2015 wurde ein weiterer Container mit 9,5 t Hilfsgütern nach Nepal verschickt.

### 5.2.4 Engagement für Kultur

Wir wollen möglichst vielen Menschen den Zugang zum kulturellen Leben ermöglichen. Im Berichtszeitraum haben wir verschiedene Institutionen in Heidenheim finanziell unterstützt, unter anderem die Opernfestspiele mit 72.000 €.

## „Vom Handeln zum Verstehen“ – die Sonderberufsfachschule Hanns Voith

Bereits seit 1946 nimmt Voith in Baden-Württemberg als einziger Industriebetrieb die sozialpolitische Aufgabe wahr, benachteiligte Jugendliche zur Ausbildungs- und Arbeitsmarktreife zu führen.

Was zunächst als Förderlehrgang begann, ist seit 2004 als Sonderberufsfachschule Hanns Voith institutionalisiert und anerkannt. Ziel der Einrichtung ist es, Jugendliche mit besonderem Förderbedarf in ihrer Entwicklung zu begleiten und individuell zu fördern und ihnen somit eine Chance auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu eröffnen. Der Erfolg bestätigt das Konzept: Über 90% der Schüler werden nach der einjährigen Berufsvorbereitung übernommen, davon mehr als 80% in eine Ausbildung. 1.351 Jugendlichen aus dem Landkreis hat Voith seit 1972 so den Einstieg in ein geregeltes Leben ermöglicht.



**Jugendliche bei der Ausbildung in der Sonderberufsfachschule Hanns Voith.**

Die drei Klassen der Sonderberufsfachschule bestehen aus je zehn Schülern, die sich zu etwa 90% aus Abgängern von Förderschulen mit Lernbehinderung oder Verhaltensauffälligkeiten und zu knapp 10% aus Abgängern von Hauptschulen zusammensetzen. Das multiprofessionelle Kollegium besteht aus sechs Pädagogen und Erziehern plus Schulleiter, der zugleich Leiter der technisch-gewerblichen Ausbildung bei Voith ist.

Unter dem Motto „Vom Handeln zum Verstehen“ setzt die Schule ihren Fokus auf eine ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung. Fach-, Leistungs- und Sozialkompetenz sowie

emotionale Kompetenz werden gezielt gefördert, im Mittelpunkt steht das Selbstlernen in den drei Arbeitsfeldern Metalltechnik, Haus- und Gartentechnik sowie Dienstleistungen. Auch ihren Hauptschulabschluss können die Schüler hier machen. Gleichzeitig sind die Jugendlichen ein fester Bestandteil des Unternehmens Voith und übernehmen eigenverantwortliche Aufgaben, beispielsweise das

Projekt „Jung beschenkt Alt“, in dem Geschenkkisten für ehemalige Mitarbeiter angefertigt werden, und Quick-Response-Aufträge, bei denen sie kurzfristig den Voith-Kollegen bei verschiedenen Arbeiten zur Seite stehen.

Träger der Privatschule ist ein gemeinnütziger Verein

aus sieben Heidenheimer Voith-Firmen, der einen nicht unerheblichen Anteil der Kosten für die gebührenfreie Sonderberufsfachschule trägt; die Grundfinanzierung leistet das Land Baden-Württemberg.

Ein besonderes Highlight für die Schüler der Sonderberufsfachschule Hanns Voith war die Eröffnung des neuen Ausbildungszentrums im Jahr 2014: In der 2.400 m<sup>2</sup> großen Werkstatt arbeiten alle Voith-Auszubildenden und die Schüler der Sonderberufsfachschule berufsübergreifend zusammen.



# Berichtsabschluss

## **Daten und Fakten**

Nachhaltige Unternehmensführung	88
Verantwortung für die Umwelt	90
Verantwortung für Produkte und Lieferketten	101
Verantwortung für die Mitarbeiter	103
Verantwortung für die Gesellschaft	110
Abgrenzung wesentlicher Themen	111
Ziele und Zielerreichung	112
GRI-Index	116

### Hinweise:

Es gilt der unter „Zum Bericht“ (siehe im Umschlag vorn) beschriebene Konsolidierungsrahmen, sofern nichts anderes angegeben wird. Einige Nachkommastellen sind gerundet.

# Nachhaltige Unternehmensführung\*

## Ökonomische Kennzahlen

in Mio. €	2014/15	2013/14	2012/13
Umsatz	4.302	4.168	5.728
Betriebliches Ergebnis vor Sondereinflüssen	270	235	310
Ergebnis vor Steuern	-23	54	98

## Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

in Mio. €	2014/15	2013/14	2012/13
Direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert (= Einnahmen)	4.302	4.168	5.728
Verteilter wirtschaftlicher Wert			
davon Betriebskosten	2.840	2.537	3.412
davon Löhne und sonstige betriebliche Leistungen	1.434	1.424	2.154
Zahlungen an Kapitalgeber	73	106	71
Zahlungen an die Regierung	48	59	27
Investitionen in die Gemeinschaft	k. A.	k. A.	k. A.
Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert	-93	41	63

## Absatzmärkte

in %	2014/15	2013/14	2012/13
Deutschland	11	11	20
Übriges Europa	27	29	27
Amerika	29	31	27
Asien	28	25	23
Sonstige	5	4	3

## Einkaufsvolumen nach Beschaffungsmärkten

in Mio. €	2014/15	2013/14	2012/13
	2.540	2.473	2.339
Regionale Verteilung des Einkaufsvolumens (in %)			
Deutschland	40	42	36
Übriges Europa	22	21	22
Amerika	22	27	28
Asien	15	10	14
Sonstige	1	0	0
Anzahl			
Unterschiedliche Herkunftsländer von Lieferanten	84	82	77

k. A. = keine Angabe.

\*Ohne den nicht fortgeführten Konzernbereich Voith Industrial Services; Vorjahreswert angepasst; Wert 2012/13 enthält den Konzernbereich Voith Industrial Services.

## Geschäftsbereiche im Profil im Geschäftsjahr 2014/15<sup>1)</sup>

in Mio. €	Voith Hydro	Voith Paper	Voith Turbo
Umsatz	1.313	1.506	1.470
Betriebsergebnis	101	58	91

## Vorhandene Zertifizierungen an Voith-Standorten

Anzahl	2014/15	2013/14	2012/13
ISO 14001	58	58	69
ISO 9001	68	70	83
OHSAS 18001	60	60	69
Abdeckungsgrad bezogen auf Mitarbeiter (in %)			
ISO 14001	70,0	72,8	82,7
ISO 9001	74,4	82,3	92,0
OHSAS 18001	71,1	76,5	83,5

## Compliance

in %	2014/15	2013/14	2012/13
Geschulte Mitarbeiter in Bezug auf Compliance	100	100	100
Geschulte Compliance-Beauftragte	100	100	100

## Compliance-Schulungen im Geschäftsjahr 2014/15

Anzahl	Modus	2014/15	2013/14	2012/13
Führungskräfte der oberen vier Ebenen, Sales, Sourcing	1-tägig	391	580	913
Dezentrale Schulungen durch Compliance-Beauftragte	> 1,5 h	857	1.043	2.209
Unterweisungen durch Vorgesetzte	> 0,5 h	1.457	1.165	2.891

## Schulungen zu Compliance im Geschäftsjahr 2014/15

Anzahl	Geschulte Personen	Schulungen	Modus
Führungskräfte, Sales, Sourcing	391	20	1-tägig
Compliance-Beauftragte	28	2	2-tägig

## Ausgaben für Mitarbeiter<sup>2)</sup>

in Mio. €	2014/15	2013/14	2012/13
Ausgaben für Löhne und Gehälter	1.188	1.170	1.753
Ausgaben für Sozialabgaben, Altersversorgung und Unterstützung	245,7	254,0	401,7

<sup>1)</sup> Abweichung zu Gesamtumsatz durch Überleitung (2014/15: 13 Mio. €).

<sup>2)</sup> Daten enthalten den Konzernbereich Voith Industrial Services (siehe Geschäftsbericht 2015, S. 140).

# Verantwortung für die Umwelt\*

## Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen

### Direkter Energieverbrauch/THG-Emissionen (Scope 1)<sup>1)</sup>

	Einheit	Energieeinsatz	
		2014/15	2013/14
Direkter Energieverbrauch der Voith-Fahrzeugflotte	MWh	23.684	30.290
Voith-Fahrzeugflotte	%	23	20
Logistik	%	77	80
Flüchtige THG-Emissionen		n. v.	n. v.

Direkter Energieverbrauch der Produktion	MWh	154.013	170.215
Erdgas	%	81	80
Heizöl	%	3	5
Diesel	%	6	6
LPG	%	9	9
Biomasse/biogene Energieträger	%	< 1	< 1
Weitere erneuerbare Energieträger und eigenerzeugte erneuerbare Energie	%	0	0
Sonstige	%	0	0

### Indirekter Energieverbrauch/THG-Emissionen (Scope 2)

	Einheit	Energieeinsatz	
		2014/15	2013/14
Indirekter Energieverbrauch (eingekauft und selbsterzeugt, nur wenn Brennstoffe nicht oben berücksichtigt)	MWh	338.345	358.199
Strom	%	80	81
Fernwärme	%	20	19
Dampf	%	< 1	< 1

Verkaufte Energie	MWh	343	299
Strom	%	100	100
Heizenergie	%	0	0
Dampf	%	0	0

n. v. = nicht verfügbar.

Energieeinsatz (gesamt, erneuerbar, nicht erneuerbar); Summe Biomasse + erneuerbare Energieträger; gesamter Energieeinsatz für eigene Flotte aus nicht erneuerbaren Energieträgern betrug 1.857.748 GJ.

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

\*Ohne den nicht fortgeführten Konzernbereich Voith Industrial Services; Vorjahreswert angepasst; Wert 2012/13 enthält den Konzernbereich Voith Industrial Services.

<sup>1)</sup>Ohne flüchtige THG-Emissionen. Wir planen, flüchtige THG-Emissionen ab dem Geschäftsjahr 2015/16 zu erheben.

THG-Emissionen				
2012/13	Einheit	2014/15	2013/14	2012/13
63.914	t CO <sub>2</sub> e	6.652	8.563	18.178
14	%	22	19	13
86	%	78	81	87
n. v.	t CO <sub>2</sub> e	n. v.	n. v.	n. v.

197.041	t CO <sub>2</sub> e	32.792	36.424	42.405
79	%	77	76	75
7	%	5	7	9
6	%	8	8	8
7	%	10	10	8
< 1	%	< 1	< 1	< 1
0	%	0	0	0
< 1	%	0	0	< 1

THG-Emissionen				
2012/13	Einheit	2014/15	2013/14	2012/13
406.378	t CO <sub>2</sub> e	121.583	127.888	143.673
77	%	92	92	91
21	%	8	8	9
< 1	%	< 1	< 1	< 1

283	t CO <sub>2</sub> e	167	145	137
100	%	100	100	100
0	%	0	0	0
0	%	0	0	0

## Scope Übersicht

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

□ Produktionsbezogene Energie 
 A wird aktuell noch nicht erfasst

**Indirekter Energieverbrauch/indirekte THG-Emissionen (Scope 3)<sup>1)</sup>**

	Energieeinsatz		
	Einheit	2014/15	2013/14
Geschäftsreisen	MWh	59.860	52.688
Bahn	%	< 1	< 1
Pkw (nicht Teil der Voith-Fahrzeugflotte, z. B. Mietwagen)	%	6	7
Flugzeug (Kurzstrecke)	%	2	3
Flugzeug (Langstrecke)	%	91	90
Logistik (vor- und nachgelagert)	MWh	133.542	99.750
Bahn	%	< 1	< 1
LKW	%	9	10
Schiff	%	5	9
Flugzeug	%	86	81

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

**Gesamtenergieverbrauch/THG-Emissionen**

	Energieeinsatz		
	Einheit	2014/15	2013/14
Produktionsbezogener Energieverbrauch	MWh	492.358	528.414
Geschäftsreisen gesamt	MWh	65.322	58.686
Scope 1	%	8	10
Scope 3	%	92	90
Logistik gesamt	MWh	151.763	124.043
Scope 1	%	12	20
Scope 3	%	88	80
Energieverbrauch Scope 1 + Scope 2 + Scope 3	MWh	709.443	711.143
Scope 1	%	25	28
Scope 2	%	48	50
Scope 3	%	27	21

**Spezifischer produktionsbezogener Energieverbrauch/THG-Emissionen (Scope 1 und 2)<sup>2)</sup>**

	Energieeinsatz		
	Einheit	2014/15	2013/14
Spezifischer Energieverbrauch/THG-Emissionen (Scope 1 und 2)	MWh/Mio. € Umsatz	114,4	126,8

<sup>1)</sup>Ohne Anreise der Mitarbeiter; THG-Emissionen durch die Nutzung verkaufter Produkte und Dienstleistungen; THG-Emissionen durch Wasserverbrauch; THG-Emissionen durch Entsorgung von Abfall.

<sup>2)</sup>Daten ohne den nicht fortgeführten Konzernbereich Voith Industrial Services.

THG-Emissionen				
2012/13	Einheit	2014/15	2013/14	2012/13
59.231	t CO <sub>2</sub> e	16.417	14.441	16.346
<1	%	<1	<1	<1
8	%	6	7	9
3	%	2	3	3
88	%	92	90	88
120.647	t CO <sub>2</sub> e	36.575	27.398	32.990
<1	%	<1	<1	<1
7	%	11	11	8
7	%	5	9	8
85	%	84	79	84

THG-Emissionen				
2012/13	Einheit	2014/15	2013/14	2012/13
603.419	t CO <sub>2</sub> e	154.374	164.312	186.079
68.244	t CO <sub>2</sub> e	17.896	16.076	18.799
13	%	8	10	13
87	%	92	90	87
175.548	t CO <sub>2</sub> e	41.748	34.327	48.716
31	%	12	20	32
69	%	88	80	68
847.205	t CO <sub>2</sub> e	214.018	214.714	253.592
31	%	18	21	24
48	%	57	60	57
21	%	25	19	19

THG-Emissionen				
2012/13	Einheit	2014/15	2013/14	2012/13
126,5	t CO <sub>2</sub> e/Mio. € Umsatz	35,9	39,4	38,5

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

	Energieeinsatz		
	Einheit	2014/15	2013/14
Energieverbrauch/THG-Emissionen gesamt	MWh	492.358	528.414
Deutschland	%	37	36
Übriges Europa	%	14	14
Amerika	%	34	36
Asien	%	14	13
Sonstige	%	< 1	< 1

**Reduzierung des Energieverbrauchs als direkte Folge von Erhaltungs- und Effizienzinitiativen**

	Energieeinsatz		
	Einheit	2014/15	2013/14
Gesamt	MWh	25.400	19.667

**Materialverbrauch****Eingesetzte Materialien nach Gewicht**

in t	2014/15	2013/14	2012/13
<b>Eingesetzte Materialien/Rohstoffe gesamt</b>	<b>161.739</b>	<b>124.412</b>	<b>172.989</b>
in %			
Rohmaterial	34	34	32
Halbzeuge	55	52	55
Verpackung	8	11	9
Hilfs- und Betriebsstoffe	3	3	4
<b>Erneuerbare Materialien gesamt</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
<b>Nicht erneuerbare Materialien gesamt</b>	<b>90</b>	<b>90</b>	<b>92</b>

**Anteil der Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialeinsatz**

in %	2014/15	2013/14	2012/13
Rohmaterial	47	45	41
Halbzeuge	49	46	42
Verpackung	84	74	74
Hilfs- und Betriebsstoffe	53	55	46
<b>Gesamt</b>	<b>50</b>	<b>49</b>	<b>44</b>

THG-Emissionen				
2012/13	Einheit	2014/15	2013/14	2012/13
603.419	t CO <sub>2</sub> e	154.374	164.312	186.079
40	%	25	25	28
16	%	7	7	10
32	%	36	38	35
12	%	31	29	26
< 1	%	< 1	< 1	< 1

THG-Emissionen				
2012/13	Einheit	2014/15	2013/14	2012/13
5.098	t CO <sub>2</sub> e	11.003	8.519	1.679

## Wasserverbrauch

### Wasserverbrauch nach Regionen

in %	2014/15	2013/14	2012/13
Deutschland	55	48	41
Übriges Europa	10	13	15
Amerika	18	21	24
Asien	17	17	20
Sonstige	< 1	< 1	< 1
<b>in m<sup>3</sup></b>			
<b>Gesamt</b>	<b>1.395.991</b>	<b>1.351.772</b>	<b>1.305.196</b>

### Wasserverbrauch nach Quellen

in m <sup>3</sup>	2014/15	2013/14	2012/13
Oberflächenwasser	90.431	119.402	120.767
Grundwasser	817.995	714.541	541.124
Regenwasser	12.465	15.193	6.943
Von anderen Unternehmen bezogenes Abwasser	0	0	0
Aus kommunaler Wasserversorgung	487.565	517.829	643.305
<b>Gesamt</b>	<b>1.408.455</b>	<b>1.366.965</b>	<b>1.312.139</b>

### Frischwasserverbrauch

in m <sup>3</sup>	2014/15	2013/14	2012/13
<b>Gesamt</b>	<b>1.395.991</b>	<b>1.351.772</b>	<b>1.305.196</b>

**Spezifischer Frischwasserverbrauch<sup>1)</sup>**

in m <sup>3</sup> /tsd. € Umsatz	2014/15	2013/14	2012/13
<b>Gesamt</b>	<b>0,32</b>	<b>0,32</b>	<b>0,27</b>

**Prozentsatz und Gesamtvolumen des wiederverwendeten Wassers**

in m <sup>3</sup>	2014/15	2013/14	2012/13
<b>Gesamt</b>	<b>131</b>	<b>134</b>	<b>108</b>
in% der Gesamtwasserentnahme	< 1	< 1	< 1

**Abwasser****Abwassereinleitungen**

in m <sup>3</sup>	2014/15	2013/14	2012/13
<b>Gesamt</b>	<b>1.215.153</b>	<b>1.197.244</b>	<b>1.213.086</b>

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

**Behandeltes und unbehandeltes Abwasser nach Einleitungsart**

in m <sup>3</sup>		2014/15	2013/14	2012/13
<b>Behandeltes Abwasser gesamt</b>		<b>99.576</b>	<b>101.877</b>	<b>156.035</b>
Eingeleitet in die öffentliche Kanalisation	in %	59	56	54
Eingeleitet in die Oberflächengewässer	in %	37	40	44
Eingeleitet in das Grundwasser	in %	5	4	3
Zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen	in %	0	0	0
<b>Unbehandeltes Abwasser gesamt</b>		<b>1.115.577</b>	<b>1.095.367</b>	<b>1.057.051</b>
Eingeleitet in die öffentliche Kanalisation	in %	43	51	57
Eingeleitet in die Oberflächengewässer	in %	26	29	33
Eingeleitet in das Grundwasser	in %	31	20	10
Zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen	in %	< 1	< 1	< 1

**Qualität Abwasser**

in t	2014/15	2013/14	2012/13
Biologischer Sauerstoffbedarf (BSB)	13	14	9
Chemischer Sauerstoffbedarf (CSB)	40	44	32
Gesamtschwebstoffgehalt	8	8	11
Schwermetalle	< 1	< 1	< 1
Stickstoff	< 1	< 1	< 1
Phosphor	< 1	< 1	< 1

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

<sup>1)</sup> Daten ohne den nicht fortgeführten Konzernbereich Voith Industrial Services.

## Signifikante<sup>1)</sup> direkte Abwassereinleitung im Geschäftsjahr 2014/15

Standort	Einleitungsort	Schutzstatus	Weitere Angaben
Heidenheim	Fluss Brenz/ Grundwasser	Wasserschutzgebiet nach WRRL, WHG (§§ 50–53), Zone III/IIIA (Zone II/IIA TB Mergelstetten, nicht rechtskräftig)	84% des Abwassers werden wieder in den natürlichen Wasserkreislauf eingeleitet. Das Wasser wurde zuvor für Kühlzwecke entnommen. Das eingeleitete Wasser unterliegt strengen Kontrollen, da der Standort in einem Wasserschutzgebiet liegt.
Garching	Grundwasser	–	88% des Abwassers werden wieder in den natürlichen Wasserkreislauf eingeleitet.
Högsjö (Schweden)	See Högsjö	–	94% des Abwassers werden wieder in den natürlichen Kreislauf eingeleitet. Das Wasser wurde zuvor für Kühlzwecke entnommen.
Ibarra (Spanien)	Río Oria	–	57% des Abwassers werden wieder in den natürlichen Wasserkreislauf eingeleitet.
Hyderabad (Indien)	Grundwasser	–	100% des Abwassers werden wieder in den natürlichen Wasserkreislauf eingeleitet.
Noida (Indien)	Yamuna River	–	100% des Abwassers werden wieder in den natürlichen Wasserkreislauf eingeleitet.
São Paulo (Brasilien)	Fluss Perus	Permanent Protection Area (APP), nationale Gesetzgebung (Brasilien)	92% des Abwassers werden wieder in den Wasserkreislauf eingeleitet. Wir haben vor Ort eine eigene Kläranlage, mit der das Wasser für die Einleitung aufbereitet wird. Der Standort grenzt an ein Wasserschutzgebiet.
Wimpassing (Österreich)	Fluss Schwarza	–	48% des Kühlwassers werden wieder in die Schwarza eingeleitet.

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

## Abfall

### Abfall nach Regionen

in %	2014/15	2013/14	2012/13
Deutschland	37	37	43
Übriges Europa	8	8	8
Amerika	38	41	35
Asien	17	14	13
Sonstige	< 1	< 1	< 1
in t			
<b>Gesamt</b>	<b>43.108</b>	<b>45.820</b>	<b>49.574</b>

### Spezifisches Abfallgewicht<sup>2)</sup>

in t/Mio. € Umsatz	2014/15	2013/14	2012/13
<b>Gesamt</b>	<b>10,0</b>	<b>11,0</b>	<b>10,3</b>

<sup>1)</sup> Als signifikant werden Abwassereinleitungen in Oberflächengewässer und in das Grundwasser betrachtet, die mehr als 5% des Gesamtabwasservolumens der betrachteten Einheit überschreiten.

<sup>2)</sup> Daten ohne den nicht fortgeführten Konzernbereich Voith Industrial Services.

**Verwertete und beseitigte Abfälle nach Methode**

in t	2014/15	2013/14	2012/13
Verwerteter Abfall	27.958	28.921	32.163
Wiederverwendung	217	244	350
Recycling	21.656	22.695	25.633
Kompostierung	179	244	163
Rückgewinnung	4.538	4.334	4.886
Sonstige Verwertung	1.368	1.404	1.131
Beseitigter Abfall	15.153	16.899	17.411
Verbrennung	2.772	2.737	3.511
Deponierung auf externem Gelände <sup>1)</sup>	12.381	14.162	13.900
Deponierung auf Betriebsgelände	0	0	0
Sonstige Beseitigung	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>43.111</b>	<b>45.820</b>	<b>49.574</b>

**Gefährlicher und ungefährlicher Abfall**

in t	2014/15	2013/14	2012/13
Gefährlicher Abfall	8.689	9.376	9.813
Ungefährlicher Abfall	34.419	36.444	39.761
<b>Gesamt</b>	<b>43.108</b>	<b>45.820</b>	<b>49.574</b>

**Importierter, transportierter und exportierter gefährlicher Abfall**

in t	2014/15	2013/14	2012/13
Gesamtgewicht transportierter gefährlicher Abfall	8.689	9.376	9.813
Gesamtgewicht importierter gefährlicher Abfall	0	0	0
Gesamtgewicht exportierter gefährlicher Abfall	0	0	0
Gesamtgewicht zwischen Voith-Standorten national und international transportierter gefährlicher Abfall	0	0	0
Anteil des grenzüberschreitend transportierten gefährlichen Abfalls (in %)	0	0	0

<sup>1)</sup>Gusssandabfälle aus der Gießerei in São Paulo, Brasilien, Abfalldeponierung in den USA.

## Luftschadstoffe

### Produktionsbezogene Luftschadstoffe

in t	2014/15	2013/14	2012/13
Fluorchlorkohlenwasserstoffe (FCKW) <sup>1)</sup>	< 1	< 1	< 1
Teilhalogenierte Fluorchlorkohlenwasserstoffe (H-FCKW) <sup>1)</sup>	< 1	< 1	< 1
Halon <sup>1)</sup>	0	0	0
Methylbromid (CH <sub>3</sub> Br) <sup>1)</sup>	n. w.	n. w.	n. w.
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	70	100	104
Flüchtige organische Verbindungen ohne Methan (NM-VOC)	70	100	104
Persistente organische Schadstoffe (POP)	n. w.	n. w.	n. w.
Gefährliche Luftschadstoffe (HAP)	n. w.	n. w.	n. w.
Staubemissionen	17	11	8
Einatembare Fraktion	n. v.	n. v.	n. v.
Schwermetalle	n. w.	n. w.	n. w.
Stickoxide (NO <sub>x</sub> )	n. w.	n. w.	n. w.
Schwefeloxide (SO <sub>x</sub> )	n. w.	n. w.	n. w.
Schwefelhexafluorid (SF <sub>6</sub> )	0	0	0

### Aus produktionsbezogenem Energieverbrauch

in t	2014/15	2013/14	2012/13
Fluorchlorkohlenwasserstoffe (FCKW) <sup>1)</sup>	< 1	< 1	< 1
Teilhalogenierte Fluorchlorkohlenwasserstoffe (H-FCKW) <sup>1)</sup>	< 1	< 1	< 1
Halon <sup>1)</sup>	< 1	< 1	< 1
Methylbromid (CH <sub>3</sub> Br) <sup>1)</sup>	n. v.	n. v.	n. v.
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	395	421	462
Flüchtige organische Verbindungen ohne Methan (NM-VOC)	27	29	31
Persistente organische Schadstoffe (POP)	< 1	< 1	< 1
Gefährliche Luftschadstoffe (HAP)	18	19	20
Staubemissionen	33	35	38
Einatembare Fraktion	12	13	14
Schwermetalle	< 1	< 1	< 1
Stickoxide (NO <sub>x</sub> )	365	394	422
Schwefeloxide (SO <sub>x</sub> )	819	885	930
Schwefelhexafluorid (SF <sub>6</sub> )	< 1	< 1	< 1

n. w. = nicht wesentlich.

n. v. = nicht verfügbar.

<sup>1)</sup> Ozonabbaubare Stoffe in t FCKW-11-Äquivalent.

**Luftschadstoffe durch Geschäftsreisen**

in t	2014/15	2013/14	2012/13
Fluorchlorkohlenwasserstoffe (FCKW) <sup>1)</sup>	< 1	< 1	< 1
Teilhalogenierte Fluorchlorkohlenwasserstoffe (H-FCKW) <sup>1)</sup>	< 1	< 1	< 1
Halon <sup>1)</sup>	0	0	0
Methylbromid (CH <sub>3</sub> Br) <sup>1)</sup>	n. v.	n. v.	n. v.
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	57	56	210
Flüchtige organische Verbindungen ohne Methan (NM-VOC)	13	13	49
Persistente organische Schadstoffe (POP)	< 1	< 1	< 1
Gefährliche Luftschadstoffe (HAP)	1	1	2
Staubemissionen	2	2	6
Einatembare Fraktion	2	2	5
Schwermetalle	< 1	< 1	< 1
Stickoxide (NO <sub>x</sub> )	91	82	152
Schwefeloxide (SO <sub>x</sub> )	24	24	89
Schwefelhexafluorid (SF <sub>6</sub> )	< 1	< 1	< 1

**Luftschadstoffe durch Güterverkehr**

in t	2014/15	2013/14	2012/13
Fluorchlorkohlenwasserstoffe (FCKW) <sup>1)</sup>	< 1	< 1	< 1
Teilhalogenierte Fluorchlorkohlenwasserstoffe (H-FCKW) <sup>1)</sup>	< 1	< 1	< 1
Halon <sup>1)</sup>	0	0	0
Methylbromid (CH <sub>3</sub> Br) <sup>1)</sup>	n. v.	n. v.	n. v.
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	107	97	132
Flüchtige organische Verbindungen ohne Methan (NM-VOC)	25	23	31
Persistente organische Schadstoffe (POP)	< 1	< 1	< 1
Gefährliche Luftschadstoffe (HAP)	< 1	< 1	< 1
Staubemissionen	5	4	6
Einatembare Fraktion	4	4	5
Schwermetalle	< 1	< 1	< 1
Stickoxide (NO <sub>x</sub> )	233	195	244
Schwefeloxide (SO <sub>x</sub> )	77	86	99
Schwefelhexafluorid (SF <sub>6</sub> )	< 1	< 1	< 1

n. v. = nicht verfügbar.

<sup>1)</sup>Ozonabbauende Stoffe in t FCKW-11-Äquivalent.

# Verantwortung für Produkte und Lieferketten\*

## Eingekauftes Produktionsmaterial nach Wert

in Mio. €	2014/15	2013/14	2012/13
Einkaufsvolumen Produktionsmaterial gesamt	1.830	1.770	1.824
Elektrik/Elektronik	171	156	197
Gussteile	138	141	136
Lohnbearbeitung	149	129	119
Baugruppen	253	247	277
Stahl/Halbzeuge	59	51	84
Schweißkonstruktionen	84	78	81
DIN/Normteile	50	46	53
Wälzlager	38	34	38
Hydraulik	39	37	39
Schmiedeteile	35	31	38

## Aktive Lieferanten

Anzahl	2014/15	2013/14	2012/13
<b>Gesamt</b>	<b>21.543</b>	<b>22.555</b>	<b>ca. 40.500</b>
regionale Verteilung in %			
Deutschland	33,9	33,9	44,7
Übriges Europa	21,6	20,8	17,2
Amerika	28,3	29,8	27,2
Asien	14,8	14,1	9,7
Sonstige	1,4	1,4	1,2

## Lieferanten, die eine Selbstauskunft ausgefüllt haben

Anzahl	2014/15	2013/14	2012/13
Initiale Selbstauskunft	2.156	1.400	n.e.
Lieferantenselbstauskunftsquote (in %) (Anteil des Rechnungsvolumen, das von Lieferanten bezogen wird, für die eine gültige Selbstauskunft vorliegt)	61,7	36,0	3,8

n. e. = nicht erhoben.

\*Ohne den nicht fortgeführten Konzernbereich Voith Industrial Services; Vorjahreswert angepasst; Wert 2012/13 enthält den Konzernbereich Voith Industrial Services.

**Bewertungen bei bestehenden Lieferanten**

Anzahl	2014/15	2013/14	2012/13
Bewertungen (Einzelvorgänge)	4.655	6.386	8.279
Lieferanten, die bewertet wurden	3.814	4.890	5.861
Anteil Rechnungsvolumen bewerteter Lieferanten (in %)	62	71	76
Sustainability Quote (von 100) seit GJ 2012/13 (in %)	84	74	80
Rechnungsvolumen mit Lieferanten, für die eine aktuelle, freigegebene Lieferantenbewertung vorlag (in Mio. €)	947	1.188	1.330

# Verantwortung für die Mitarbeiter\*

## Konsolidierungsrahmen

### Konsolidierungsrahmen für Mitarbeiterzahlen

Anzahl	2014/15	2013/14	2012/13
Mitarbeiter konzernweit in FTE (ohne Auszubildende)	20.223	20.943	43.134
Mitarbeiter konzernweit in Köpfen <sup>1)</sup>	20.981	21.967	47.111
In Datenauswertung einbezogene Mitarbeiter	20.981	21.967	42.482

## Zusammensetzung der Belegschaft

### Mitarbeiter nach Altersgruppe und Geschlecht<sup>2)</sup> im Geschäftsjahr 2014/15

Anzahl	Voith-Konzern	Deutschland	Übriges Europa	Amerika	Asien	Sonstige
Frauen	3.680	1.482	646	783	724	45
Männer	17.301	6.853	2.575	4.460	2.760	653
< 30 Jahre	3.142	1.005	323	899	790	125
30–50 Jahre	11.599	4.332	1.820	2.681	2.288	478
> 50 Jahre	6.240	2.998	1.078	1.663	406	95
<b>Gesamt</b>	<b>20.981</b>	<b>8.335</b>	<b>3.221</b>	<b>5.243</b>	<b>3.484</b>	<b>698</b>

### Mitarbeiter in Vollzeit- und Teilzeitarbeit nach Altersgruppe und Geschlecht im Geschäftsjahr 2014/15

Anzahl	Voith-Konzern	Deutschland	Übriges Europa	Amerika	Asien	Sonstige
Vollzeit	19.662	7.730	2.933	5.143	3.162	694
Frauen	2.888	956	475	767	647	43
Männer	16.774	6.774	2.458	4.376	2.515	651
< 30 Jahre	2.996	981	306	879	705	125
30–50 Jahre	10.846	3.975	1.642	2.620	2.134	475
> 50 Jahre	5.820	2.774	985	1.644	323	94
Teilzeit	1.319	605	288	100	322	4
Frauen	792	526	171	16	77	2
Männer	527	79	117	84	245	2
< 30 Jahre	146	24	17	20	85	0
30–50 Jahre	753	357	178	61	154	3
> 50 Jahre	420	224	93	19	83	1

\* Ohne den nicht fortgeführten Konzernbereich Voith Industrial Services; Vorjahreswert angepasst; Wert 2012/13 enthält den Konzernbereich Voith Industrial Services.

<sup>1)</sup> In Abweichung zum Geschäftsbericht werden Mitarbeiterzahlen im Nachhaltigkeitsbericht anstatt in FTE (Vollzeitäquivalenten) in Kopfbzahlen dargestellt.

<sup>2)</sup> Aufgrund von Teilzeitarbeit ist die regionale Verteilung in Köpfen und FTE (Vollzeitäquivalenten) abweichend zum Geschäftsbericht.

**Mitarbeiter mit befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen nach Geschlecht im Geschäftsjahr 2014/15**

Anzahl	Voith-Konzern	Deutschland	Übriges Europa	Amerika	Asien	Sonstige
Unbefristeter Arbeitsvertrag	18.506	8.069	3.119	5.123	1.519	676
Frauen	3.154	1.412	628	760	310	44
Männer	15.352	6.657	2.491	4.363	1.209	632
Befristeter Arbeitsvertrag	2.475	266	102	120	1.965	22
Frauen	526	70	18	23	414	1
Männer	1.949	196	84	97	1.551	21
Leiharbeiter	776	386	123	249	14	4
Frauen	127	59	19	40	9	0
Männer	649	327	104	209	5	4

**Kollektivvereinbarungen**

in %	2014/15	2013/14	2012/13
Anzahl Mitarbeiter, die durch Kollektivvereinbarungen erfasst sind	74	71	74
In Deutschland	97	92	84

**Zu- und Abgänge in der Belegschaft****Mitarbeiter, die das Unternehmen nach Initiative im Geschäftsjahr 2014/15 verlassen haben**

in %	
Gesamt	12,4
Auf Initiative des Arbeitnehmers	6,9
Auf Initiative des Arbeitgebers	4,0
Sonstige	1,5

**Neu eingestellte Mitarbeiter, die Voith innerhalb von zwölf Monaten wieder verlassen haben, nach Geschlecht, Altersgruppen und Regionen im Geschäftsjahr 2014/15**

Anzahl	Voith-Konzern	Deutschland	Übriges Europa	Amerika	Asien	Sonstige
Voith-Konzern	386	39	30	219	97	1
Frauen	73	9	6	30	28	0
Männer	313	30	24	189	69	1
< 30 Jahre	182	17	15	91	59	0
30–50 Jahre	157	18	10	91	37	1
> 50 Jahre	47	4	5	37	1	0
<b>Gesamt</b>	<b>386</b>	<b>39</b>	<b>30</b>	<b>219</b>	<b>97</b>	<b>1</b>

## Durchschnittliche Beschäftigungsdauer nach Regionen

in Jahren	2014/15	2013/14	2012/13
Voith-Konzern	12,47	12,18	8,15
Deutschland	16,66	16,38	9,80
Übriges Europa	12,49	12,67	7,50
Amerika	10,49	10,05	6,62
Asien	6,52	6,01	5,36
Sonstige	8,24	7,80	5,97

## Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### Elternzeiten im Geschäftsjahr 2014/15

Anzahl	Voith-Konzern	Deutschland	Übriges Europa	Amerika	Asien	Sonstige
<b>Beschäftigte mit Anspruch auf Elternzeit</b>						
Gesamt	17.231	7.287	2.488	4.843	2.073	540
Frauen	2.825	1.155	475	715	448	32
Männer	14.406	6.132	2.013	4.128	1.625	508
<b>In Anspruch genommene Elternzeit gesamt</b>						
Gesamt	304	284	16	3	1	0
Frauen	61	54	5	1	1	0
Männer	243	230	11	2	0	0
<b>Nach der Elternzeit zu Voith zurückgekehrte Mitarbeiter</b>						
Gesamt	299	282	15	2	0	0
Frauen	57	52	5	0	0	0
Männer	242	230	10	2	0	0
<b>Nach der Elternzeit zu Voith zurückgekehrte Mitarbeiter, die auch zwölf Monate nach ihrer Rückkehr noch bei Voith arbeiten</b>						
Gesamt	214	209	5	0	0	0
Frauen	38	37	1	0	0	0
Männer	176	172	4	0	0	0
<b>Rückkehrrate an den Arbeitsplatz (in %)</b>						
Gesamt	98	99	94	67	0	-
Frauen	93	96	100	0	0	-
Männer	100	100	91	100	-	-
<b>Verbleibsrate von Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben (in %)</b>						
Gesamt	72	74	33	0	-	-
Frauen	67	71	20	-	-	-
Männer	73	75	40	0	-	-

## Arbeitssicherheit

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

in % (auf Basis der Kopfzahlen)	2014/15	2013/14	2012/13
Voith-Konzern	75	75	75

### Arbeitssicherheit und Gesundheit der Gesamtbelegschaft nach Region

Arbeitsunfälle (Anzahl)	2014/15	2013/14	2012/13
Voith-Konzern	57	82	181
Deutschland	30	40	95
Übriges Europa	7	20	39
Amerika	14	11	33
Asien	6	11	12
Sonstige	0	0	2
Arbeitsunfälle mit tödlichem Ausgang <sup>1)</sup>	0	0	1
<b>Frequency Rate (Unfallhäufigkeit)</b>			
Voith-Konzern	1,5	2,0	2,3
Deutschland	2,0	2,6	3,1
Übriges Europa	1,4	3,7	2,6
Amerika	1,4	1,0	1,5
Asien	0,7	1,3	1,1
Sonstige	0	0	5,4
<b>Severity Rate (Unfallschwere)</b>			
Voith-Konzern	273	396	425,1
Deutschland	167,5	235,4	401,4
Übriges Europa	391,2	458,6	316,1
Amerika	286,8	579,4	624,9
Asien	389,8	459,4	204,8
Sonstige	0,0	0,0	1.298,7
<b>Abwesenheitsrate in Stunden</b>			
Voith-Konzern	1.157.058	1.233.146	2.654.348
Deutschland	658.078	720.790	1.445.441
Übriges Europa	171.446	181.664	479.907
Amerika	245.478	237.031	637.407
Asien	77.946	90.281	91.594
Sonstige	4.111	3.380	0
<b>Ausfalltagequote in %</b>			
Voith-Konzern	3,0	3,1	3,4
Deutschland	4,5	4,6	4,8
Übriges Europa	3,3	3,3	3,2
Amerika	2,4	2,3	2,9
Asien	1,0	1,1	0,8
Sonstige	1,4	1,0	0,0

Folgende Aspekte werden derzeit nicht erfasst: Arbeitsunfallhäufigkeit und Geschlecht; Berufskrankheiten. Diese Informationen möchten wir bis 2016 berichten.

<sup>1)</sup>Bedauerlicherweise ereignete sich im GJ 2012/13 ein Autounfall mit Todesfolge.

## Schulungen zu Arbeitssicherheit

in %	2014/15	2013/14	2012/13
Operative Führungskräfte	ca. 100	ca. 100	n. e.
Führungskräfte Verwaltung	80	75	n. e.
Geschulte Dienstleister	n. e.	n. e.	n. e.

## Aus- und Weiterbildung

### Berufsausbildung

Anzahl	2014/15	2013/14	2012/13
Auszubildende und Studierende der dualen Hochschule	889	1.015	1.197
In Deutschland	827	918	940
Am Standort Heidenheim	406	437	270

### Aus- und Weiterbildungsstunden<sup>1)</sup>

Gesamtstundenzahl	2014/15	2013/14	2012/13
Voith-Konzern	171.991	97.056	127.379
Männer	144.828	n. e.	n. e.
Frauen	27.163	n. e.	n. e.
Konzerngeschäftsführung, Executive-Team, Senior Management Circle; regionale Direktoren/Präsidenten, Geschäftsführung von Operation Units, Leiter von Produktgruppen, Manager in Konzerngeschäftsfunktionen	9.728	n. e.	n. e.
Mittleres und unteres Management	19.384	n. e.	n. e.
Alle weiteren Mitarbeiter	142.879	n. e.	n. e.
Anzahl weitergebildeter Mitarbeiter	14.505	3.443	3.915
<b>Gesamtausgaben Voith-Konzern</b>	<b>2.998.737</b>	<b>2.938.946</b>	<b>2.932.230</b>

### Leistung und Karriereentwicklung

Mitarbeiter, deren Leistung und Karriereentwicklung in Gesprächen beurteilt wurden (in %)	2014/15	2013/14	2012/13
Voith-Konzern	82,9	n. e.	n. e.
Männer	83,6	n. e.	n. e.
Frauen	79,6	n. e.	n. e.
Konzerngeschäftsführung, Executive-Team, Senior Management Circle; regionale Direktoren/Präsidenten, Geschäftsführung von Operation Units, Leiter von Produktgruppen, Manager in Konzerngeschäftsfunktionen	96,2	n. e.	n. e.
Mittleres und unteres Management	96,1	n. e.	n. e.
Alle weiteren Mitarbeiter	82,0	n. e.	n. e.

n. e. = nicht erhoben.

<sup>1)</sup>Daten ohne den nicht fortgeführten Konzernbereich Voith Industrial Services.

## Vielfalt

### Vielfalt im Senior Management Circle

Frauen im Senior Management Circle	2014/15	2013/14	2012/13
Anzahl Frauen im SMC	6	6	7
Anzahl Mitglieder SMC gesamt	82	96	92
in %			
Frauenanteil im SMC	7,3	6,3	7,6

### Verteilung von Frauen und Männern auf Managementebenen

Anzahl	2014/15	2013/14	2012/13
<b>Konzerngeschäftsführung, Executive-Team, Senior Management Circle</b>			
Männer	82	88	99
Frauen	6	6	7
< 30 Jahre	0	0	n. e.
30–50 Jahre	36	44	n. e.
> 50 Jahre	52	50	n. e.
Nicht deutsche Mitglieder	26	28	n. e.
<b>Regionale Direktoren/Präsidenten, Geschäftsführung von Operating Units, Leiter von Produktgruppen, Manager in Konzerngeschäftsfunktionen</b>			
Männer	342	326	398
Frauen	30	28	40
< 30 Jahre	1	0	n. e.
30–50 Jahre	199	205	n. e.
> 50 Jahre	172	149	n. e.
Nicht deutsche Mitglieder	199	182	n. e.
<b>Mittleres und unteres Management</b>			
Männer	684	671	691
Frauen	79	76	76
< 30 Jahre	3	4	n. e.
30–50 Jahre	470	460	n. e.
> 50 Jahre	290	283	n. e.
Nicht deutsche Mitglieder	449	448	n. e.
<b>Gesamt (über alle Managementebenen)</b>			
Männer	1.108	1.085	1.188
Frauen	115	110	123
< 30 Jahre	4	4	n. e.
30–50 Jahre	705	709	n. e.
> 50 Jahre	514	482	n. e.
Nicht deutsche Mitglieder	674	658	n. e.

n. e. = nicht erhoben.

### Vielfalt in der Belegschaft

in %	2014/15	2013/14	2012/13
Männer	82,5	n. e.	n. e.
Frauen	17,5	n. e.	n. e.
< 30 Jahren	15,0	n. e.	n. e.
30–50 Jahre	55,3	n. e.	n. e.
> 50 Jahre	29,7	n. e.	n. e.
Nicht deutsche Mitglieder	61,7	n. e.	n. e.

### Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen

in %	2014/15	2013/14	2012/13
Beschäftigte schwerbehinderte Menschen	3,8	4,3	3,8

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

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

n. e. = nicht erhoben.

# Verantwortung für die Gesellschaft\*

## Gemeinnütziges Engagement

### Spenden und Sponsoring

in Mio. €	2014/15	2013/14	2012/13
Voith-Konzern	2,79	1,81	0,95
Fundação Voith <sup>1)</sup>	0,01	0,03	0,43
<b>Gesamt</b>	<b>2,80</b>	<b>1,84</b>	<b>1,38</b>
Hanns-Voith-Stiftung	0,43	0,48	0,40

### Fördermittel nach Projekten

in %	2014/15	2013/14	2012/13 <sup>2)</sup>
Bildung	26,4	21,0	20,5 (28,5)
Soziales	4,9	8,0	14,1 (14,9)
Sport	64,9	62,6	58,1 (45,1)
Kultur	3,8	8,4	7,2 (11,5)
in Mio. €			
<b>Gesamt</b>	<b>2,80</b>	<b>1,84</b>	<b>1,38</b>

## Gezahlte Steuern

### Gezahlte Steuern nach Regionen<sup>3)</sup>

in Tsd. €	2014/15	2013/14	2012/13
Deutschland	40.478	29.892	-11.468 <sup>4)</sup>
Übriges Europa	12.904	18.695	22.437
Amerika	21.766	15.190	16.999
Asien	16.457	18.035	13.617
Sonstige	1.774	2.696	3.407
<b>Gesamt</b>	<b>93.379</b>	<b>84.508</b>	<b>44.992</b>

\* Ohne den nicht fortgeführten Konzernbereich Voith Industrial Services; Vorjahreswert angepasst; Wert 2012/13 enthält den Konzernbereich Voith Industrial Services.

<sup>1)</sup> Anpassung an die Erlössituation.

<sup>2)</sup> Klammerwerte mit Hanns-Voith-Stiftung.

<sup>3)</sup> Daten enthalten den Konzernbereich Voith Industrial Services (siehe Geschäftsbericht 2015, S. 112).

<sup>4)</sup> Der Überschuss der Steuererstattungen über die geleisteten Steuerzahlungen in Deutschland basiert auf einer Reihe von zwischenzeitlich abgeschlossenen Betriebsprüfungen bei den inländischen Gesellschaften, die zu Steuerrückzahlungen führten.

# Abgrenzung der wesentlichen Themen

## Nachhaltige Unternehmensführung

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

Alle für Voith als wesentlich identifizierten Themen bzw. Aspekte sind für alle Voith-Konzernbereiche und in der Regel in allen Ländergesellschaften relevant. Basis für die Bewertung sind die Ergebnisse der Stakeholderbefragung und der Wesentlichkeits-Workshops.

# Ziele und Zielerreichung

## Nachhaltige Unternehmensführung

Themenfeld	Ziele	Maßnahmen	Termin	Details	Status
<b>Integration von Nachhaltigkeit in die Unternehmensstrategie</b>	Verankerung von Nachhaltigkeit im Unternehmen	Zusammenführung der bestehenden Datenbanken	GJ 2014/15		erreicht
		Aufnahme des Tagesordnungspunkts „Nachhaltigkeit“ in die Beiratstagesordnung	GJ 2013/14		neu terminiert: GJ 2015/16
		Durchführung von Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit an der Voith Academy	GJ 2013/14		neu terminiert: GJ 2016/17
		Platzierung des Themas Nachhaltigkeit auf Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter	GJ 2013/14		neu terminiert: GJ 2016/17
		Konzeptionierung und Umsetzung erster Maßnahmen aus Kommunikationskonzept Nachhaltigkeit	GJ 2014/15		erreicht
<b>Dialog mit Stakeholdern des Unternehmens</b>	Aufbau eines Stakeholderdialogs auf Basis unternehmensrelevanter Megatrends	Wiederholung der Umfrage/ Aufnahme in strategischen Prozess	GJ 2015/16	Ergebnisse fließen in den NHB 2016 ein	laufend

Folgende Themenfelder sind noch nicht mit Zielen hinterlegt:

**Verantwortungsvolle Investitions-, Betriebs- und Geschäftspraktiken**  
**Mechanismen zur Korruptionsvermeidung und Compliance**

## Verantwortung für die Umwelt

Themenfeld	Ziele	Maßnahmen	Termin	Details	Status
<b>Energieeffizienz in der Produktion</b>	Senkung des spezifischen Energiebedarfs um 20% (Basis 2011/12)		GJ 2017/18	Status 2014/15: Senkung um 9% erreicht (absolute Reduktion 15%)	laufend
		Hot-Spot-Analysen zu standortübergreifenden Themenschwerpunkten sowie an Standorten mit den größten Verbrauchstreibern; Mitarbeitersensibilisierung durch gezielte Kommunikationskampagne	GJ 2017/18	Status 2014/15: Maßnahmenpotenzial von 78% der voraussichtlich bis 2017/18 zu erbringenden absoluten Einsparmenge identifiziert	laufend
		Berücksichtigung von Energieeffizienz bei Um- und Neubauten	GJ 2015/16	in neuer Konzernrichtlinie zum Real-Estate-Management enthalten	erreicht

Themenfeld	Ziele	Maßnahmen	Termin	Details	Status
<b>Materialeffizienz in der Produktion</b>	Reduktion der spezifischen Abfallmenge um 25% (Basis 2011/12)		GJ 2017/18	Status 2014/15: Senkung um 6% erreicht (absolute Reduktion 13%)	laufend
		Hot-Spot-Analysen zu standortübergreifenden Themenschwerpunkten sowie an Standorten mit den größten Verbrauchstreibern; Mitarbeitersensibilisierung durch gezielte Kommunikationskampagne	GJ 2017/18	Status 2014/15: Maßnahmenpotenzial von 71% der voraussichtlich bis 2017/18 zu erbringenden absoluten Einsparmenge identifiziert	laufend
		Entwicklung einer Standardmethodik zur Erhöhung der Materialeffizienz in der Produktion	GJ 2014/15		erreicht
<b>Wassereffizienz in der Produktion</b>	Senkung des spezifischen Frischwasserverbrauchs um 10% (Basis 2011/12)		GJ 2017/18	Status 2014/15: Senkung um 9% erreicht (absolute Reduktion 15%)	laufend
		Hot-Spot-Analysen zu standortübergreifenden Themenschwerpunkten sowie an Standorten mit den größten Verbrauchstreibern; Mitarbeitersensibilisierung durch gezielte Kommunikationskampagne	GJ 2017/18	Status 2014/15: Maßnahmenpotenzial von 194% der voraussichtlich bis 2017/18 zu erbringenden absoluten Einsparmenge identifiziert	laufend
Folgende Themenfelder sind noch nicht mit Zielen hinterlegt:					
<b>Reduktion von Emissionen/Schadstoffen</b>		Integration der Gefahrstoffdatenbanken aller Produktionsstandorte (Amerika, Asien, übriges Europa) in die zentrale Gefahrstoffdatenbank	GJ 2015/16		laufend
		Einführung des Eco-Compliance-Konzepts inklusive zugehöriger Software weltweit	GJ 2014/15		erreicht
		systematische Umsetzung des eingeführten Eco-Compliance-Konzepts an den Standorten (Abbilden und Managen der umweltrelevanten Anlagen inkl. rechtlicher Vorschriften, Genehmigungsaufgaben usw., Rechtspflichten und Verantwortlichkeiten)	GJ 2015/16		neu
<b>HSE-Management-system</b>		Befüllung und Nutzung eines globalen HSE-IT-Systems im Voith-Konzern	GJ 2015/16		neu
		Zertifizierung des globalen HSE-Managementsystems nach ISO 14001 und OHSAS 18001	GJ 2016/17		neu

## Verantwortung für Produkte und Lieferketten

Themenfeld	Ziele	Maßnahmen	Termin	Details	Status
<b>Nachhaltige Lieferkette</b>	Risiken/Chancen in der Lieferkette managen	Lieferantenselbstauskunftsquote (LSA Quote): Einführung mit dem Ziel, 80% der eingekauften Güter und Dienstleistungen (bezogen auf das Rechnungsvolumen) von Lieferanten zu beziehen, die eine aktuelle Selbstauskunft hinterlegt haben	GJ 2014/15	schwankende Lieferantenbasis, großer Schulungs- und Erklärungsbedarf	teilweise erreicht
		Studie zur Risikoanalyse, Erstellung einer Risikolandkarte	GJ 2015/16	erste Ergebnisse im März 2016; Studie wird wie geplant im GJ 2015/16 fertiggestellt	laufend
		Überarbeitung der Bewertungskriterien zur Einhaltung von Umwelt und Sozialstandards in der Lieferantendatenbank	GJ 2014/15	Kriterien wurden überarbeitet, konnten allerdings nicht im aktuellen System dargestellt werden; die Umsetzung erfolgt daher erst im neuen Lieferantenmanagementsystem	teilweise erreicht
		Vereinheitlichung von Standards (AEBs)	GJ 2014/15		erreicht
		Weiterentwicklung und Roll-Out des Purchasing Training Programs nach Asien und Südamerika	GJ 2014/15		erreicht
		Entwicklung eines geeigneten Konzept zur Clusterung der Lieferkettenrisiken und entsprechende Strukturierung der Lieferantenselbstauskunft	GJ 2015/16		neu
		Auswahl eines leistungsfähigen Lieferantenmanagementsystems	GJ 2015/16		neu
		Roll-Out des Purchasing-Training-Programms nach Nordamerika	GJ 2015/16		neu
<b>Energieeffizienz der Produkte</b>		Bewertung der Entwicklungsprozesse von Produkten und Dienstleistungen hinsichtlich Energie- und Ressourceneffizienz	GJ 2014/15		erreicht
		„Produktenergieeffizienz“ als Kriterium in Entwicklungsprozess und Risikocheckliste aufnehmen	GJ 2014/15		erreicht

Folgende Themenfelder sind noch nicht mit Zielen hinterlegt:

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

## Verantwortung für die Mitarbeiter

Themenfeld	Ziele	Maßnahmen	Termin	Details	Status	
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>	Absenkung der Unfallschwere auf unter 350 Ausfallstunden pro 1 Mio. Arbeitsstunden				mittelfristig	laufend
		Einführung eines internationalen und auf die lokalen Belange angepassten Verfahrens im betrieblichen Eingliederungsmanagement	GJ 2014/15	Prüfung begonnen		neu terminiert: GJ 2015/16
		Roll-Out einer standardisierten betriebsärztlichen Betreuung (Deutschland)	GJ 2016/17			laufend
<b>Vielfalt und Chancengleichheit</b>	Verankerung von Diversity & Inclusion in der Unternehmenskultur	D&I-Awareness-Workshops für Führungskräfte	GJ 2014/15	Awareness-Kampagne wird im aktuellen Geschäftsjahr in EMEA fortgesetzt		teilweise erreicht
		Erhöhung des Frauenanteils im Senior Management auf 10%	GJ 2014/15	erhöht im Vergleich zum Vorjahr, Ziel aber nicht erreicht (vgl. Daten und Fakten)		nicht erreicht
<b>Personalentwicklung/ Aus- und Weiterbildung</b>		jährliches Feedback-Gespräch mit allen Mitarbeitern: Abdeckungsgrad 100% der Mitarbeiter	GJ 2014/15	(vgl. ebenfalls Daten und Fakten)		teilweise erreicht
		Abbildung des kompletten Performance-Prozesses in pep.	GJ 2014/15	für alle Mitarbeiter findet mittlerweile der Prozess in pep. statt		erreicht
		weltweite Einführung des pep.-Moduls Recruiting	GJ 2014/15	in allen großen Ländern (Deutschland, Brasilien, China und USA wird das Modul mittlerweile genutzt, d. h. von etwa 75 % der Mitarbeiter)		teilweise erreicht
		Überarbeitung des Recruiting-Prozesses mit Blick auf die Entwicklungen im Mobile Recruiting	GJ 2015/16			laufend

# GRI-Index

## Allgemeine Standardangaben

### Unternehmens- und Berichtsprofil

Indikatoren	Kommentar	Verweis	
<b>Strategie und Analyse</b>			
G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	6–7	
<b>Organisationsprofil</b>			
G4-3	Name der Organisation	2	
G4-4	Die wichtigsten Marken, Produkte und Dienstleistungen	9–14	
G4-5	Hauptsitz der Organisation	10	
G4-6	Anzahl der Länder, in denen die Organisation operiert, und die Namen der Länder, in denen entweder die Organisation in wesentlichem Umfang tätig ist oder die für die im Bericht behandelten Nachhaltigkeitsthemen besonders relevant sind	GB 2015: 114–115	
G4-7	Eigentumsverhältnisse und die Rechtsform	10–11	
G4-8	Belieferte Märkte	10–14, 88	
G4-9	Größe der Organisation	10–14, 88, 103, GB 2015: 106–112	
G4-10	Gesamtbelegschaft	64, 103–104	
G4-11	Prozentsatz aller Arbeitnehmer, die von Kollektivvereinbarungen erfasst sind	65, 104	
G4-12	Beschreibung der Lieferkette der Organisation	59–60, 88	
G4-13	Wichtige Veränderungen während des Berichtszeitraums bezüglich der Größe, Struktur und Eigentumsverhältnisse der Organisation oder ihrer Lieferkette	2, 10, 64	
G4-14	Vorsorgeansatz oder das Vorsorgeprinzip der Organisation	Als Familienunternehmen mit langfristiger Ausrichtung bekennt sich Voith zum Vorsorgeansatz. Dieser ist in der Konzernrichtlinie Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (AGU) verankert.	Konzernrichtlinie AGU
G4-15	Extern entwickelte wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Chartas, Prinzipien oder andere Initiativen	Voith implementiert das Prinzip der Nachhaltigkeit in seinen Kernprozessen.	65
G4-16	Mitgliedschaften in Verbänden	Seit Februar 2014 hat Dr. Lienhard den Vorsitz des Asia-Pazifik-Ausschusses der Deutschen Wirtschaft inne. Weitere Mitgliedschaften können dem NHB 2013 entnommen werden.	NHB 2013
<b>Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen</b>			
G4-17	In den Bericht einbezogene Unternehmen	2, GB 2015: 114–115	
G4-18	Bestimmung der Berichtsinhalte	18, 20	
G4-19	Wesentliche Aspekte, die im Prozess zur Festlegung der Berichtsinhalte ermittelt wurden	18, 20	
G4-20	Wesentliche Aspekte innerhalb der Organisation	111	
G4-21	Wesentliche Aspekte außerhalb der Organisation	111	
G4-22	Auswirkung jeder Neuformulierung einer Information aus früheren Berichten und die Gründe für solche Neuformulierungen	2, 10	
G4-23	Wichtige Änderungen im Umfang und bei den Grenzen der Aspekte im Vergleich zu früheren Berichtszeiträumen	2, 10	

Indikatoren	Kommentar	Verweis
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>		
G4-24	Eingebundene Stakeholdergruppen	18, 20
G4-25	Grundlage für die Ermittlung und Auswahl der Stakeholder, die eingebunden werden sollen	18, 20
G4-26	Stakeholdereinbindung	18, 20
G4-27	Wichtigste Themen und Anliegen der Stakeholder	18, 20
<b>Berichtsprofil</b>		
G4-28	Berichtszeitraum	2
G4-29	Datum des jüngsten vorhergehenden Berichts	2
G4-30	Berichtszyklus	2
G4-31	Ansprechpartner	4, 124
G4-32	GRI-Index	116–123
G4-33	Prüfung	2
<b>Unternehmensführung</b>		
G4-34	Führungsstruktur der Organisation	10, GB 2015: 31–35
<b>Ethik und Integrität</b>		
G4-56	Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards und -normen der Organisation	21–23, 58–59
G4-57	Interne und externe Verfahren zu ethischem und gesetzeskonformem Verhalten sowie zu Fragen der Integrität der Organisation, Rat zu suchen	21–23
G4-58	Verfahren für die Meldung von Bedenken in Bezug auf ethisch nicht vertretbares oder rechtswidriges Verhalten sowie Anliegen der Integrität	21–23

## Spezifische Standardangaben

### Ökonomische Leistungsindikatoren

DMA* und Indikatoren	Kommentar	Verweis
<b>Aspekt: Wirtschaftliche Leistung</b>		
G4-DMA	Managementansatz	80, GB 2015: 85–94
G4-EC1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	81–85, 88–89, 110
G4-EC3	Deckung der Verpflichtungen der Organisation aus dem leistungsorientierten Pensionsplan	GB 2015: 164–175
G4-EC4	Finanzielle Unterstützung vonseiten der Regierung	Es gab im Berichtszeitraum keine signifikanten Zuwendungen.

\* Disclosures on Management Approach.

DMA* und Indikator	Kommentar	Verweis
<b>Aspekt: Materialien</b>		
G4-DMA	Managementansatz	26–30, 38
G4-EN1	Materialeinsatz	34–35, 94
G4-EN2	Sekundärrohstoffe	34–35, 94
<b>Aspekt: Energie</b>		
G4-DMA	Managementansatz	26–27, 28–30
G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	30–34, 90–95
G4-EN4	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	30–34, 90–95
G4-EN5	Energieintensität	30–34, 92–93
G4-EN6	Verringerung des Energieverbrauchs	30–34, 94–95
G4-EN7	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	51–56
<b>Aspekt: Wasser</b>		
G4-DMA	Managementansatz	26–30, 38–39
G4-EN8	Gesamtwasserentnahme nach Quelle	95
G4-EN10	Prozentsatz und Gesamtvolumen des wieder zugeführten und wiederverwendeten Wassers	37, 95–96
<b>Aspekt: Emissionen</b>		
G4-DMA	Managementansatz	28–30, 38
G4-EN15	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	30–34, 90–95
G4-EN16	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	30–34, 90–95
G4-EN17	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	30–34, 90–95
G4-EN18	Intensität der THG-Emissionen	30–34, 90–95
G4-EN19	Reduzierung der THG-Emissionen	30–34, 94–95, 99–100
G4-EN20	Emissionen ozonabbauender Stoffe	99–100
G4-EN21	NO <sub>x</sub> , SO <sub>x</sub> und andere signifikante Luftemissionen	42–43, 99–100
<b>Aspekt: Abwasser und Abfall</b>		
G4-DMA	Managementansatz	26–27, 28–30, 38–41
G4-EN22	Gesamtvolumen der Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	37–38, 96–97
G4-EN23	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	34–36, 97–98
G4-EN24	Gesamtzahl und -volumen signifikanter Verschmutzungen	Voith sind keine signifikanten Vorfälle bekannt.
G4-EN25	Gewicht des transportierten, importierten, exportierten oder behandelten Abfalls, der gemäß den Bestimmungen des Basler Übereinkommens, Anlage I, II, III und VIII, als gefährlich eingestuft wird, und Prozentsatz des international transportierten Abfalls	34–36, 97–98
G4-EN26	Bezeichnung, Größe, Schutzstatus und Biodiversitätswert von Gewässern und damit verbundenen Lebensräumen, die von den Abwassereinleitungen und dem Oberflächenabfluss der Organisation signifikant betroffen sind	43, 96

\*Disclosures on Management Approach.

DMA* und Indikator	Kommentar	Verweis
<b>Aspekt: Produkte und Dienstleistungen</b>		
G4-DMA	Managementansatz	26–27, 46–56
G4-EN27	Umfang der Maßnahmen zur Bekämpfung der ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	46–56
<b>Aspekt: Compliance</b>		
G4-DMA	Managementansatz	21–23
G4-EN29	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften	Voith sind keine signifikanten Vorfälle bekannt.
<b>Aspekt: Transport</b>		
G4-DMA	Managementansatz	33–34
G4-EN30	Erhebliche ökologische Auswirkungen durch Transport	33–34
<b>Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte</b>		
G4-DMA	Managementansatz	56–61
G4-EN32	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden	59–61
<b>Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich ökologischer Aspekte</b>		
G4-DMA	Managementansatz	38–42, 56–61
G4-EN34	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf ökologische Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	38–43, 56–61
<b>Soziale Leistungsindikatoren</b>		
<b>Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung</b>		
<b>Aspekt: Beschäftigung</b>		
G4-DMA	Managementansatz	64–72
G4-LA1	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfuktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region	71, 104
G4-LA2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigten gewährt werden, nach Hauptgeschäftsstandorten	70
G4-LA3	Rückkehrtrate an den Arbeitsplatz und Verbleibsrate nach der Elternzeit nach Geschlecht	105

\*Disclosures on Management Approach.

DMA* und Indikator	Kommentar	Verweis
<b>Aspekt: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis</b>		
G4-DMA	Managementansatz	64–66
G4-LA4	Mindestmitteilungsfristen bezüglich betrieblicher Veränderungen, einschließlich der Angabe, ob diese in Kollektivvereinbarungen dargelegt sind	65
<b>Aspekt: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>		
G4-DMA	Managementansatz	73–77
G4-LA5	Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, die in formellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüssen vertreten ist, die die Überwachung von Programmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterstützen und entsprechende Beratung anbieten	106
G4-LA6	Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht	73–77, 106–107
<b>Aspekt: Aus- und Weiterbildung</b>		
G4-DMA	Managementansatz	64–72
G4-LA9	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	107
G4-LA10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fortwährenden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen und sie im Umgang mit dem Berufsausstieg unterstützen	67–72
G4-LA11	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	69
<b>Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit</b>		
G4-DMA	Managementansatz	64–66, 71–72
G4-LA12	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren	71–72, 108–109, GB 2015: 35, <a href="http://www.voith.com/de/konzern/organisation/konzerngeschaeftsfuehrung-159.html">www.voith.com/de/konzern/organisation/konzerngeschaeftsfuehrung-159.html</a>
<b>Aspekt: Gleicher Lohn für Frauen und Männer</b>		
G4-DMA	Managementansatz	70
G4-LA13	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern nach Mitarbeiterkategorie und Hauptgeschäftsstandorten	Aufgrund der Vertraulichkeit der Daten berichtet Voith diese Informationen nicht.
<b>Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken</b>		
G4-DMA	Managementansatz	56–61
G4-LA14	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien im Hinblick auf Arbeitspraktiken überprüft wurden	Voith berücksichtigt bei der Überprüfung von alten und neuen Lieferanten stets die Arbeitspraktiken. Eine separate Auswertung des Anteils von überprüften neuen Lieferanten liegt nicht vor.

\*Disclosures on Management Approach.

DMA* und Indikator	Kommentar	Verweis
<b>Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken</b>		
G4-DMA	Managementansatz	22, 60
G4-LA16	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	22, 60

## Menschenrechte

### Aspekt: Investitionen

G4-DMA	Managementansatz		21–23, Verhaltenskodex: <a href="http://voith.com/de/coc-german.pdf">http://voith.com/de/coc-german.pdf</a>
G4-HR1	Prozentsatz und Gesamtzahl der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden	Die weltweite Achtung der Grundrechte der Menschen ist in unserem Verhaltenskodex (Code of Conduct) festgeschrieben. Alle Investitionsvereinbarungen unterliegen diesem Kodex.	
G4-HR2	Gesamtzahl der Schulungsstunden von Mitarbeitern in Bezug auf die Menschenrechtspolitik und -verfahren der Organisation im Zusammenhang mit Menschenrechtsaspekten, die für die Geschäftstätigkeit maßgeblich sind, sowie Prozentsatz der geschulten Mitarbeiter	Der Voith-Verhaltenskodex ist wesentlicher Bestandteil unserer Compliance-Schulungen.	23, 69

### Aspekt: Gleichbehandlung

G4-DMA	Managementansatz		71
G4-HR3	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		71

### Aspekt: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

G4-DMA	Managementansatz		57–61, 64–66, Verhaltenskodex: <a href="http://voith.com/de/coc-german.pdf">http://voith.com/de/coc-german.pdf</a>
G4-HR4	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen verletzt wird oder erheblich gefährdet sein könnte, und ergriffene Maßnahmen zum Schutz dieser Rechte	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.**	60, 64–66

### Aspekt: Kinderarbeit

G4-DMA	Managementansatz		21, Verhaltenskodex: <a href="http://voith.com/de/coc-german.pdf">http://voith.com/de/coc-german.pdf</a>
G4-HR5	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen als Beitrag zur Abschaffung von Kinderarbeit	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.**	60, 64–66

\*Disclosures on Management Approach.

\*\*Die berichtete Sperrung eines Lieferanten erfolgte aufgrund einer Unvereinbarkeit mit den Voith-Werten. Das Recht auf Kollektivvereinbarungen wurde ebenso wie der Schutz vor Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit nicht beeinträchtigt.

DMA* und Indikator		Kommentar	Verweis
<b>Aspekt: Zwangs- oder Pflichtarbeit</b>			
G4-DMA	Managementansatz		21, Verhaltenskodex: <a href="http://voith.com/de/coc-german.pdf">http://voith.com/de/coc-german.pdf</a>
G4-HR6	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen als Beitrag zur Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.**	60, 64–66
<b>Aspekt: Sicherheitspraktiken</b>			
G4-DMA	Managementansatz	Der Schutz unserer Mitarbeiter wird überwiegend durch Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern sichergestellt. Wie alle unsere Dienstleister unterliegen sie den allgemeinen Einkaufsbedingungen von Voith. Sie sind ebenso wie das Voith-eigene Sicherheitspersonal an den Verhaltenskodex gebunden.	AEBs, Verhaltenskodex: <a href="http://voith.com/de/coc-german.pdf">http://voith.com/de/coc-german.pdf</a>
G4-HR7	Prozentsatz des Sicherheitspersonals, das zu Menschenrechtspolitik und -verfahren der Organisation, die für die Geschäftstätigkeit maßgeblich sind, geschult wurde	Sicherheitsdienstleister sind verpflichtet den Verhaltenskodex durch angemessene Mittel zu unterstützen. Voith liegen derzeit keine Daten über durchgeführte Schulungen unserer Dienstleister vor.	
<b>Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechte</b>			
G4-DMA	Managementansatz		59
G4-HR10	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden		59–60, 101–102
<b>Aspekt: Beschwerdemechanismen hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen</b>			
G4-DMA	Managementansatz		22, 60
G4-HR12	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf menschenrechtliche Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden		22, 60
<b>Gesellschaft</b>			
<b>Aspekt: Korruptionsbekämpfung</b>			
G4-DMA	Managementansatz		21–23, Verhaltenskodex: <a href="http://voith.com/de/coc-german.pdf">http://voith.com/de/coc-german.pdf</a>
G4-SO4	Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		22–23
<b>Aspekt: Politik</b>			
G4-DMA	Managementansatz		21–23, 80
G4-SO6	Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem		81

\*Disclosures on Management Approach.

\*\*Die berichtete Sperrung eines Lieferanten erfolgte aufgrund einer Unvereinbarkeit mit den Voith-Werten. Das Recht auf Kollektivvereinbarungen wurde ebenso wie der Schutz vor Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit nicht beeinträchtigt.

DMA* und Indikator		Kommentar	Verweis
<b>Aspekt: Wettbewerbswidriges Verhalten</b>			
G4-DMA	Managementansatz		21–23, Verhaltenskodex: <a href="http://voith.com/de/coc-german.pdf">http://voith.com/de/coc-german.pdf</a>
G4-SO7	Gesamtzahl der Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung und ihre Ergebnisse	Aus Gründen der Vertraulichkeit werden Zahl und Art der Beschwerden nicht extern kommuniziert.	22
<b>Aspekt: Compliance</b>			
G4-DMA	Managementansatz		21–23
G4-SO8	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	
<b>Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen</b>			
G4-DMA	Managementansatz		21–23, 56–60
G4-SO9	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft überprüft wurden		56–60
<b>Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen</b>			
G4-DMA	Managementansatz		22, 60
G4-SO11	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden		22, 60
<b>Produktverantwortung</b>			
<b>Aspekt: Kundengesundheit und -sicherheit</b>			
G4-DMA	Managementansatz		46–51
G4-PR1	Prozentsatz der maßgeblichen Produkt- und Dienstleistungskategorien, deren Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit geprüft werden, um Verbesserungspotenziale zu ermitteln		46–51
G4-PR2	Gesamtzahl der Vorfälle der Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit, dargestellt nach Art der Folgen	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	
<b>Aspekt: Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen</b>			
G4-DMA	Managementansatz		47
G4-PR5	Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit		50
<b>Aspekt: Compliance</b>			
G4-DMA	Managementansatz		21–23
G4-PR9	Geldwert der erheblichen Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	

\*Disclosures on Management Approach.

## Impressum

### Herausgeber

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

## Kontakt

### Projektleitung und Ansprechpartner für inhaltliche Fragen

Corporate Sustainability  
Torsten Kallweit,  
E-Mail: [torsten.kallweit@voith.com](mailto:torsten.kallweit@voith.com),  
Markus Schönberger,  
E-Mail: [markus.schoenberger@voith.com](mailto:markus.schoenberger@voith.com)

### Weiterführende Informationen

Dieser Bericht liegt auch in englischer Sprache vor.

Die deutsche und englische Fassung finden Sie im Internet unter:

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

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

Zusätzlich zum Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht Voith am Geschäftsjahresende einen umfassenden Geschäftsbericht. Diesen finden Sie im Internet unter: [www.voith.com/de/konzern/daten-fakten-96.html](http://www.voith.com/de/konzern/daten-fakten-96.html)

### Beratung

Schlange & Co. GmbH

### Text

Carlsberg & Richter GmbH & Co. KG

### Design

Corporate Communication und  
G2 Printmedienmanufaktur GmbH

### Englische Übersetzung:

World2World, Hamburg –  
Mark Elliott & Jim Blake

### Bildnachweise

Dawin Meckel: Titel, S. 3, 8, 24, 44,  
62, 78, 85

Thomas Dashuber: S. 6

[www.konferenzfotografie.de](http://www.konferenzfotografie.de): S. 19

Jan Michael Hosan: S. 49

Umwelttechnikpreis Baden-  
Württemberg, Ministerium für

Umwelt, Klima und Energiewirtschaft:  
S. 55

IHK Südlicher Oberrhein: S. 68

Voith: sonstiges Bildmaterial

## Umweltfreundliche Herstellung

Bei der Produktion des Voith-Nachhaltigkeitsberichts werden alle durch den Druck und die Verarbeitung verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen ermittelt. Durch eine gleichwertige Investition in ein Klimaprojekt nach dem Goldstandard werden die entsprechenden CO<sub>2</sub>-Emissionen in Zukunft eingespart und der Voith-Nachhaltigkeitsbericht wird somit CO<sub>2</sub>-kompensiert.



Das Recyclingpapier Respecta Silk, das für den Voith-Nachhaltigkeitsbericht 2015 verwendet wurde, besteht zu mindestens 60 Prozent aus Sekundärfasern und wurde auf einer Voith-Papiermaschine produziert.



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

[www.voith.com](http://www.voith.com)

**VOITH**  
Engineered Reliability