

Nachhaltigkeitsbericht 2011



Zum Bericht

Informationen

Erweiterung des Konsolidierungsrahmens, s. Kap. 2.2, S. 13

Unser Anspruch

Der vorliegende Bericht ist der zweite Nachhaltigkeitsbericht der Voith GmbH.

Unser Anspruch ist es, die Stakeholder des Unternehmens einmal jährlich über Fortschritte auf Handlungsfeldern wie nachhaltiges Wirtschaften, Umweltschutz, Produktverantwortung, Mitarbeiter und Gesellschaft zu informieren. Im Fokus des Berichts stehen die Erläuterung von Strategien, Lösungsansätzen und Maßnahmen sowie die Darstellung von Kennzahlen.

Berichtsinhalte

Der Bericht orientiert sich am Leitfaden G3.1 der Global Reporting Initiative (GRI). Nach eigener Einschätzung erreicht er die Anwendungsebene B.

Zur Bestimmung der für unseren Bericht wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen haben wir in den Jahren 2009 und 2010 Materialitätsanalysen durchgeführt.

Berichtszeitraum und Geltungsbereich

Der Nachhaltigkeitsbericht 2011 bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2010/11. Das Geschäftsjahr beginnt bei Voith am 1. Oktober und endet am 30. September des Folgejahres. Der Redaktionsschluss für diesen Bericht war am 30. April 2012.

Die angegebenen Zahlen, Fakten und Informationen gelten, wenn nicht anders angegeben, für den gesamten Voith Konzern mit seinen Bereichen Voith Hydro, Voith Industrial Services, Voith Paper und Voith Turbo weltweit. Der Konsolidierungsgrad beträgt 87 Prozent des Umsatzes, 88 Prozent der Wertschöpfung und 84,2 Prozent der Mitarbeiter (= 40.175 Mitarbeiter an 98 Standorten) des Konzerns, sofern an entsprechender Stelle nicht anders angegeben.

Erfassung von Daten und Informationen

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

Vergleichbarkeit von Zahlen, Fakten und Informationen

Die Erweiterung des Konsolidierungsrahmens und die Umstellung der Erfassung von Mitarbeiterkennzahlen auf Headcounts (zuvor: Full-Time Equivalents) führt dazu, dass die Zahlen für das Geschäftsjahr 2010/11 in diesem Bericht nicht mit den Vorjahreszahlen bzw. mit den veröffentlichten Zahlen im Geschäftsbericht vergleichbar sind.

Einige Zahlen (insbesondere aus dem Bereich Mitarbeiter) wurden für diesen Bericht erstmalig erhoben. Ein Dreijahrestrend ist daher – wie in anderen Bereichen – noch nicht darstellbar.

Aufgrund neuer Berechnungsgrundlagen und aktualisierter Informationen mussten zurückliegende Zahlen für Umwelt (zum Beispiel Emissionen, Energieverbrauch, Wasser und Abfall) sowie Ausgaben für gesellschaftliches Engagement korrigiert werden. Die Korrekturen sind an entsprechender Stelle im Bericht ausgewiesen.

Zukunftsgerichtete Aussagen

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

Weitere Anmerkungen

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

Informationen

GRI-Index, s. S. 86

Der nächste Nachhaltigkeitsbericht erscheint voraussichtlich im Frühjahr 2013.

„Unternehmen, die bei allem, was sie tun, vom Ende her denken und damit Nachhaltigkeit zum Leitmotiv ihrer Mission machen, werden in ihren Märkten zur Spitze gehören.“

Hubert Lienhard

Inhalt

Zum Bericht, Inhalt, Vorwort

Zum Bericht	Umschlag
Inhalt	2
Vorwort	4



3 Nachhaltiges profitables Wachstum 17

3.1 Geschäftsstrategie	18
3.2 Compliance	20
3.3 Lieferantenmanagement	21



6 Verantwortung für die Mitarbeiter 45

6.1 Der demografische Wandel: Herausforderung und Chance	46
6.2 Vielfalt und Chancengleichheit	48
6.3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	50
6.4 Aus- und Weiterbildung und langfristige Beschäftigung	54



1 Konzernporträt und Philosophie 7

1.1 Struktur und Märkte 8

1.2 Unternehmenswerte 9



2 Nachhaltige Unternehmensführung 11

2.1 Anspruch, Handlungsfelder und strategische Ziele 12

2.2 Organisation 13

2.3 Stakeholder-Dialog 15



4 Verantwortung für die Umwelt 25

4.1 Die Umweltorganisation von Voith 26

4.2 Materialeffizienz und Ressourcenschutz 28

4.3 Energieeffizienz, Klimaschutz, Emissionen 32



5 Produktverantwortung 37

5.1 Innovationen 38

5.2 Produktqualität und -sicherheit 40

5.3 Kundenzufriedenheit 42



7 Verantwortung für die Gesellschaft 57

7.1 Bildung, Soziales, Sport und Kultur – unsere Förderprojekte 58

Berichtsabschluss 63

Daten und Fakten 64

Ziele und Zielerreichung 80

GRI-Index 86

Impressum/Kontakt Umschlag

Vorwort



**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Geschäftspartner und Freunde von Voith,**

nachhaltiges Wirtschaften und unternehmerischer Erfolg gehören bei Voith untrennbar zusammen. Als Unternehmen im Familienbesitz mit einer 145-jährigen Geschichte richten wir unser Denken und unser Handeln von jeher auf das Streben nach Nachhaltigkeit aus.

Heute sehen wir im Wachstum der sich entwickelnden Regionen der Welt, das erhebliche Investitionen in Infrastrukturen erfordert, und in den weltweiten Bemühungen um den verantwortungsvollen Umgang mit den verfügbaren Ressourcen die maßgeblichen Wachstumstreiber für unser Unternehmen in den kommenden Jahren. Lösungen, Technologien und Produkte von Voith geben Antworten auf maßgebliche Herausforderungen der Welt im 21. Jahrhundert:

- Erneuerbare Energien: In Zeiten des voranschreitenden Klimawandels wird der Bedarf an klimafreundlichem Strom aus regenerativen Quellen steigen.
- Mobilität/Urbanisierung: Immer mehr Menschen und Güter sind in der globalisierten Welt mobil, brauchen moderne, umweltfreundliche Transportsysteme.
- Last but Not least: der stetig zunehmende Bedarf aller Industrien an umwelt- und ressourcenschonenden Technologien.

Voith bedient diese Megatrends seit vielen Jahren. Wir haben diese Entwicklungen teilweise seit den Anfängen begleitet und mit unseren Innovationen und unseren Technologien mitgestaltet und geprägt. Heute ist Voith überall auf der Welt dort zu finden, wo Infrastrukturen aufgebaut und Schlüsselindustrien für die Versorgung von Volkswirtschaften ausgerüstet, gewartet, ausgebaut, modernisiert und auf den neuesten Stand der Technik gebracht werden.

Dabei verbinden wir all unsere Initiativen und Projekte mit dem Anspruch auf verantwortliches Wachstum und den Aufbau nachhaltiger Infrastrukturen. Wir verstehen uns als Unternehmen, das mehr liefert als „nur“ Produkte. Wir leisten in unserem unternehmerischen Tun und Handeln wesentliche Beiträge zur Grundversorgung von Menschen und Industrien, zu angemessenen Lebensbedingungen sowie zu einer nachhaltigen wirtschaftlichen und damit auch sozialen Entwicklung von Volkswirtschaften.

Dieser Anspruch war und ist wesentlicher Bestandteil unseres Selbstverständnisses. Er geht Hand in Hand mit der fortschreitenden Fokussierung unserer Organisation auf nachhaltiges Wirtschaften. Wir haben sechs Handlungsfelder definiert, zu denen neben nachhaltiger Unternehmensführung und dem Streben nach profitabilem Wachstum die vier Felder Verantwortung für unsere Produkte, für unsere Mitarbeiter, für die Gesellschaft und für die Umwelt gehören.

Für den vorliegenden zweiten Nachhaltigkeitsbericht des Voith Konzerns haben wir die bei uns erfassten Daten- und Fragenkataloge zu den genannten sechs Feldern entlang der GRI-Vorgaben überarbeitet und teilweise deutlich erweitert. Wir wollen in wichtigen Teilbereichen noch schneller eingreifen und steuern. Deshalb erfassen wir die Daten in bestimmten Themenfeldern nun monatlich (zum Beispiel im Bereich Energie) bzw. quartalsweise (beispielsweise in den Bereichen Wasser und Abfall).

Dieser zweite Voith-Nachhaltigkeitsbericht ist eine „Wegmarke“: Er zeigt, was wir erreicht haben. Er legt offen, wo wir heute stehen. Er berichtet über unsere Erfolge und spricht die Themen an, an denen wir weiter arbeiten und bei denen wir uns weiter verbessern müssen. Die Tatsache, dass wir im IÖW/future-Nachhaltigkeitsranking 2012 mit unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung auf Anhieb den Sprung unter die Top 40 geschafft haben, sehen wir als erste Bestätigung, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Wir werden in unseren Anstrengungen nicht nachlassen. Nach wie vor ist es erklärtes Ziel der Geschäftsführung, Voith im Bereich Corporate Sustainability an die Spitze zu bringen. Voith soll auch in diesem Bereich zum Benchmark unserer Branchen werden.

Die Unternehmen, die Nachhaltigkeit zum Kern ihrer Unternehmensstrategie und zum Leitmotiv ihrer unternehmerischen Mission machen, werden in den nächsten Jahren in ihren Märkten und Branchen zu den besten und erfolgreichsten Unternehmen gehören.

Das Familienunternehmen Voith wird mit dabei sein.

Ich freue mich, wenn Sie uns weiter auf diesem Weg begleiten.

Mit freundlichen Grüßen



Hubert Lienhard



1

Unser Ziel ist es, ökonomische, ökologische und soziale Aspekte in der Unternehmensführung und in den operativen Prozessen gleichwertig zu berücksichtigen.

Konzernporträt und Philosophie

Mit mehr als 40 000 Mitarbeitern, 5,6 Milliarden Euro Umsatz und Standorten in über 50 Ländern der Welt ist Voith heute eines der großen Unternehmen in Familienbesitz in Europa und zählt zu den Marktführern seiner Branche. Gegründet 1867, hat Voith nie vergessen, wem es seinen Erfolg verdankt: seinen Gesellschaftern, Kunden und Mitarbeitern.

Voith ist ein weltweit agierender Technologiekonzern. Mit seinem breiten Portfolio aus Anlagen, Produkten und Industriedienstleistungen bedient Voith fünf essenzielle Märkte: Energie, Öl & Gas, Papier, Rohstoffe, Transport & Automotive. Ein großer Teil des weltweiten Papiervolumens wird auf einer Voith-Papiermaschine hergestellt. Weltweit wird ein Viertel der Elektrizität aus Wasserkraft mit Technologien und Dienstleistungen von Voith erzeugt. Unsere Antriebselemente werden rund um den Globus sowohl in der Industrie als auch auf Schiene, Straße und im Wasser eingesetzt. Zugleich sind wir einer der führenden Anbieter technischer Dienstleistungen.

Unsere Mitarbeiter treiben die technologischen Entwicklungen im Unternehmen voran. Ihre Ideen, ihre Motivation und ihr Engagement haben Voith in über 140 Jahren so erfolgreich gemacht. Menschen stehen seit je im Mittelpunkt unserer Firmenphilosophie und unseres täglichen Handelns. Für seine Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner sowie für seine Gesellschafter trägt Voith Verantwortung.

Anspruch und Philosophie:

Voith – Engineered Reliability

Es ist unser Ziel, der bevorzugte Geschäftspartner unserer Kunden zu sein. Als zuverlässiger Partner von Schlüsselindustrien wollen wir mit dem, was wir tun, Maßstäbe setzen.

„Voith – Engineered Reliability“ ist unser Leitsatz. Er bringt unseren Wertekanon auf den Punkt und verkörpert unseren Anspruch, Beiträge zur positiven, nachhaltigen Entwicklung von Gesellschaften und Volkswirtschaften zu liefern, indem wir zuverlässige und hochwertige Technologien anbieten und gegenüber unseren Mitarbeitern, Partnern und Kunden stets fair, integer und offen handeln.

Die Voith-Werte, mit Vertrauen als ihrem Kern, sind die Grundlage unseres Handelns, genauso wie unsere langfristig angelegten Strategien. Basierend auf diesen beiden Säulen wollen wir unser Engagement in unseren Märkten weiter ausbauen.

Dabei ist Nachhaltigkeit für uns ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie. Unser Ziel ist es, ökonomische, ökologische und soziale Aspekte in der Unternehmensführung und in den operativen Prozessen gleichwertig zu berücksichtigen.

Informationen

Struktur und Märkte,
s. Kap. 1.1, S. 8

Geschichte des
Unternehmens s.
[www.voith.com/
geschichte](http://www.voith.com/geschichte)

Unternehmenswerte
s. Kap. 1.2, S. 9

1.1 Struktur und Märkte

Unternehmensstruktur

Die Voith GmbH mit Sitz in Heidenheim an der Brenz in Deutschland ist die operative Management-Holding des Konzerns. Sie ist zu 100 Prozent in Familienbesitz. Die Geschäftsführung der Voith GmbH ist für die strategische Steuerung des Konzerns verantwortlich. Beratungs- und Aufsichtsgremien sind der Gesellschafterausschuss und der Aufsichtsrat. Das operative Geschäft ist gebündelt in vier Konzernbereichen: Voith Hydro, Voith Industrial Services, Voith Paper und Voith Turbo. Die Geschäfte der Tochtergesellschaften der Konzernbereiche werden jeweils über eine rechtlich selbstständige Führungsgesellschaft gesteuert.

Als Komplettanbieter im Bereich der Wasserkraft agiert Voith Hydro als zuverlässiger Partner für alle Kraftwerksbetreiber weltweit. Dies gilt nicht nur für die traditionelle Wasserkraft, sondern auch für die Gewinnung von Energie aus den Meeren. Voith Industrial Services ist ein leistungsstarker Serviceanbieter für Schlüsselindustrien. Als Partner und Systemlieferant der Papierindustrie entwickelt und produziert Voith Paper Technologien und Produkte für den gesamten Papierherstellungsprozess. Voith Turbo ist ein führender Anbieter von Antriebs-, Kupplungs- und Bremssystemen für den Einsatz in der Industrie, auf Schiene, Straße und Wasser.

Märkte mit langfristiger Wachstumsperspektive

Mit seinen vier Konzernbereichen ist Voith in den folgenden Märkten aktiv vertreten:

Energie

Voith nimmt als Anbieter von Technologien und Dienstleistungen für unterschiedliche Kraftwerke und vor allem als Komplettanbieter für Wasserkraftstechnologien eine führende Rolle im Energiemarkt ein. Stromversorger in aller Welt vertrauen der hohen Qualität und der Zuverlässigkeit von Voith-Produkten und -services.

Öl & Gas

Voith bietet zuverlässige und effiziente Technologien und Dienstleistungen zur Förderung, zum Transport und zur Weiterverarbeitung von Öl und Gas an. Damit leistet der Konzern weltweit einen wichtigen Beitrag zur sicheren Versorgung von Volkswirtschaften mit diesen Rohstoffen.

Papier

Die Papierindustrie setzt bei der Herstellung von Massen- und von Spezialpapieren rund um den Globus auf Papiermaschinen und Anlagen zur Faseraufbereitung von Voith. Mit ressourcenschonenden, innovativen Technologien und Produkten leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Papierproduktion und kümmern uns als Servicepartner um die Wartung und Instandhaltung der Anlagen.

Rohstoffe

Voith-Technik kommt bei der Förderung von Erzen, Kohle und anderen Rohstoffen über und unter Tage zum Einsatz, ebenso beim Transport und der Weiterverarbeitung der Rohstoffe in Stahlwerken oder Raffinerien.

Transport & Automotive

Voith-Technologie ermöglicht die Beförderung von Menschen und Gütern in Schienen- und Nutzfahrzeugen, auf dem Wasser und in der Luft. Ingenieure des Unternehmens entwickeln zuverlässige, ressourcenschonende und emissionsarme Produkte. Voith-Servicespezialisten arbeiten für alle großen Automobilhersteller und sorgen bei ihnen für reibungslose, effiziente und kostensparende Produktionsabläufe.

1.2 Unternehmenswerte

Vertrauen ist die Maxime unseres Handelns. Es wird gestützt und ergänzt durch unsere Werte: Professionalität, Respekt gegenüber dem Einzelnen, Kollegialität, Offenheit, Zuverlässigkeit, Integrität. Auf den Punkt bringen wir unseren Wertekanon in unserem Claim „Voith – Engineered Reliability“. Er verkörpert unseren Anspruch, nachhaltig zuverlässige und hochwertige Technologien anzubieten und gegenüber unseren Mitarbeitern, Partnern und Kunden stets fair, integer und offen zu handeln.

Unsere Werte bilden zugleich die Basis für Voith als Marke. Sie sind der Kern unserer Corporate Identity und die Grundlage unserer Corporate Philosophy. Sie machen uns einzigartig und unterscheiden uns von unseren Mitbewerbern. Letztlich sind unsere Werte die Grundlage für unseren Erfolg, denn sie unterstützen uns darin, unsere Unternehmensziele zu erreichen.

Vertrauen als Markenwert

Vertrauen als Maxime ist die Grundlage der Marke Voith und unser Versprechen an unsere Stakeholder. Dieses Vertrauen zu erlangen ist nur möglich, wenn unsere Stakeholder wissen, wofür wir stehen und wonach wir streben. Wir wollen das Vertrauen unserer Stakeholder in Voith und ihre Loyalität durch unser Handeln mindestens behalten, besser noch stärken.

Die Voith-Werte als verbindendes Element

Mit diesen Werten stellen wir sicher, dass Voith weltweit nach den gleichen Geschäftsprinzipien agiert und die gleiche Philosophie lebt. So verbinden wir die Tradition eines Unternehmens in Familienbesitz mit der Kultur eines global agierenden Konzerns.

Die Werte von Voith sind das verbindende Element zwischen Eigentümerfamilie, Management, Mitarbeitern, Kunden und Partnern. Voith versteht sich als echte Interessengemeinschaft, die vom Leistungsgedanken und gegenseitigem Respekt getragen wird. Mit den Eigentümern des Unternehmens, der Familie Voith, pflegen wir einen engen Austausch. Bei unseren Mitarbeitern setzen wir auf langfristige Beschäftigungsverhältnisse und legen großen Wert darauf, ihnen fordernde Aufgaben und persönliche Zukunftsperspektiven zu bieten. Mit unseren Geschäftspartnern, Kunden und Lieferanten unterhalten wir langfristige Partnerschaften, häufig über Generationen hinweg. Auf der Basis unserer Werte suchen wir auch den offenen Dialog mit wichtigen Interessen- und Zielgruppen: Finanzdienstleistern und Investoren, Universitäten und Forschungseinrichtungen, Nichtregierungsorganisationen und der interessierten Öffentlichkeit.

Unsere Werte sind verbindlich

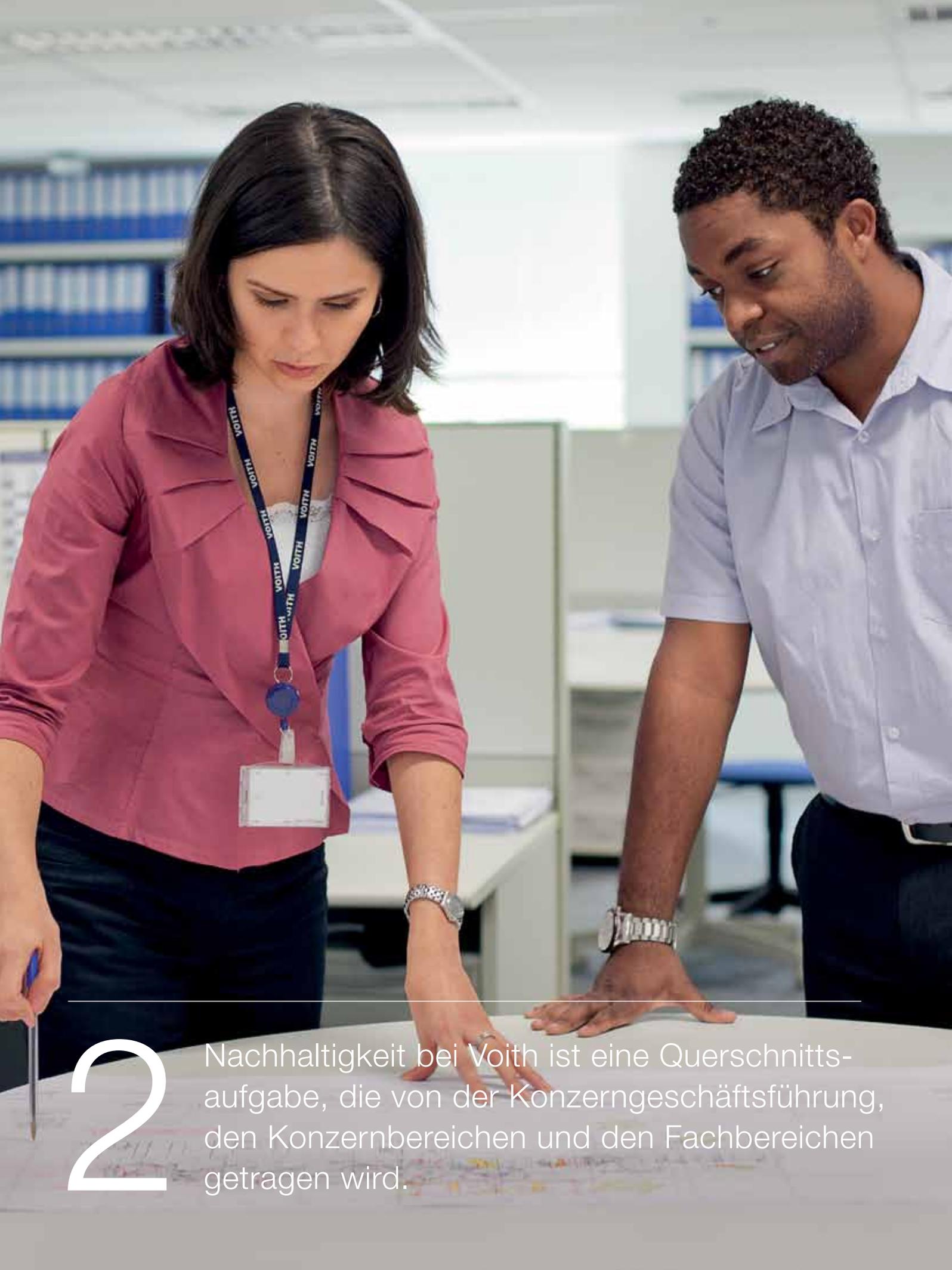
In seinem Verhaltenskodex fasst Voith für alle Mitarbeiter die wichtigsten – aus den Werten abgeleiteten – Verhaltensregeln zusammen. Das Ziel des Verhaltenskodex ist es, den Mitarbeitern einen Leitfaden für ihr Handeln zu geben und damit den konzerneigenen hohen Ansprüchen zu genügen. Die Regeln und Verfahren werden stetig fortgeschrieben und den aktuellen Anforderungen angepasst.

Informationen

Verhaltenskodex,
s. [www.voith.com/
verhaltenskodex](http://www.voith.com/verhaltenskodex)

Einhaltung des
Verhaltenskodex
(Compliance),
s. Kap. 3.2, S. 20

Unsere Werte sind das Fundament für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung.



2

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

Nachhaltige Unternehmensführung

Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil unseres Unternehmens und verankert im operativen Geschäft der Konzernbereiche. Als Unternehmen im Familienbesitz mit einer 145-jährigen Geschichte richten wir unser Denken und unser Handeln von jeher auf das Streben nach Nachhaltigkeit aus. Wir sehen es als unsere Aufgabe an, der Verpflichtung zu ökologisch sauberem, fairem und langfristig erfolgreichem Wirtschaften nachzukommen.

Tradition und Innovation – der Technologiekonzern Voith vereint beides. Wir schätzen unsere langjährige Tradition, zugleich entwickeln wir Strategien, um den Entwicklungen am Markt immer einen Schritt voraus zu sein. Das gilt auch im Hinblick auf das Thema Nachhaltigkeit: Seit je ist Nachhaltigkeit ein selbstverständlicher Teil unserer unternehmerischen Verantwortung. Als Weltkonzern stehen wir heute vor der Aufgabe, dieses Selbstverständnis strategisch zu verankern, effektiv zu managen und stetig voranzubringen. Dafür hat Voith Strukturen und Organisationen geschaffen.

Wie bei allen unseren strategischen Entscheidungen haben wir auch im Hinblick auf unsere Strategien für Nachhaltigkeit die Megatrends im Blick. Aus ihnen erwachsen sowohl Chancen als auch Risiken für unseren Konzern. Dies zu erkennen und zu managen ist die Herausforderung, um nachhaltig Werte zu schaffen.

„Es liegt in unserer Verantwortung, ökologisch sauber, fair und langfristig erfolgreich zu wirtschaften. Dieser Dreiklang ist unser Antrieb“, sagt Dr. Hubert Lienhard, Vorsitzender der Konzerngeschäftsführung. Voith will in jeglicher Hinsicht nachhaltig wirtschaften, um nachfolgenden Generationen Chancen zu eröffnen, statt sie ihnen zu verbauen. Es geht uns nicht nur um Technologieführerschaft in unserer Branche, wir wollen führend werden, was die Nachhaltigkeit des Unternehmens angeht.

Mit diesem Verständnis von Nachhaltigkeit greift Voith die Tradition und den Stil des Unternehmens in Familienbesitz auf und setzt sich zugleich ehrgeizige Ziele für die Zukunft.

Informationen

Anspruch, Handlungsfelder und strategische Ziele für Nachhaltigkeit, s. Kap. 2.1, S. 12

2.1 Anspruch, Handlungsfelder und strategische Ziele

Mit unserem Verständnis von Nachhaltigkeit führen wir die Tradition und den Stil der Familie Voith weiter: die Verpflichtung zu ökologisch sauberem, fairem und langfristig erfolgreichem Wirtschaften. Dieser Dreiklang ist unser Antrieb. Wir wollen in jeglicher Hinsicht nachhaltig wirtschaften, um nachfolgenden Generationen Chancen für die Zukunft zu eröffnen, statt sie ihnen zu verbauen.

Ressourcenverknappung, Klimawandel, Urbanisierung, Mobilität, Globalisierung und nicht zuletzt der demografische Wandel sind die Megatrends unserer Zeit. Als treibende Kräfte in der globalisierten Welt beeinflussen diese Megatrends unser Unternehmen und damit auch unsere Strategie. Wenn wir als Unternehmen nachhaltig sein wollen, müssen wir die sich hieraus ergebenden Chancen und Risiken erkennen und managen, um nachhaltig Werte zu schaffen.

So wie wir die Technologieführerschaft in unseren Branchen anstreben, wollen wir auch im Bereich Nachhaltigkeit führend werden. Eine nachhaltige Wirtschaftsweise sehen wir als Chance, unseren Unternehmenserfolg weiter auszubauen, eventuelle Geschäftsrisiken zu vermeiden und neue Möglichkeiten für Voith zu nutzen. Daher haben wir Nachhaltigkeit als festes Gestaltungsprinzip unseres Handelns in unserem Unternehmen verankert. Es zieht sich durch die gesamte Wertschöpfungskette und bestimmt alle Prozesse und Abläufe.

Unsere Handlungsfelder für Nachhaltigkeit

Die Abbildung rechts zeigt die einzelnen Handlungsfelder, in denen sich Voith engagiert. Wesentliche Schwerpunkte sind dabei:

Produktverantwortung

Unsere Kunden haben hohe Erwartungen an uns und unsere Produkte. Durch unsere innovativen, hochwertigen Maschinen, Anlagen und Dienstleistungen erfüllen wir ihre Ansprüche und rechtfertigen das in uns gesetzte Vertrauen. Auf diese Weise binden wir unsere Kunden an uns und stärken langfristig unsere Marktposition.

Verantwortung für die Umwelt

Indem wir möglichst ressourcenschonend produzieren, sparen wir Kosten ein und leisten gleichzeitig einen Beitrag zum Umweltschutz.

Verantwortung für die Mitarbeiter

Es ist uns wichtig, ein fairer und verlässlicher Arbeitgeber zu sein, für den die Menschen gern arbeiten. Einen großen Teil unseres Nachhaltigkeitsengagements nimmt daher die Sicherheit unserer Mitarbeiter ein. Ebenso gehört es für uns zum nachhaltigen und vorausschauenden Handeln, Nachwuchs- und Fachkräfte für Voith zu gewinnen und an unser Unternehmen zu binden.

Unsere strategischen Ziele

Voith hat in den vergangenen Jahren im Bereich Nachhaltigkeit Fortschritte gemacht. Doch sind wir noch lange nicht dort, wo wir hin wollen. In den einzelnen Handlungsfeldern haben wir weitergehende strategische Ziele und Steuerungsgrößen definiert, mit denen wir messen können, inwieweit wir unsere Ziele bereits erreicht haben. Dies wird ständig weiterentwickelt, zum Beispiel indem auch andere Bereiche folgen werden.

Handlungsfelder Nachhaltigkeit



Handlungsfelder, für die wir erste Ziele veröffentlicht haben. An diesen Zielen lässt sich Voith messen.

Informationen

Ziele und Zielerreichung, s. S. 80

2.2 Organisation

Nachhaltigkeit ist eine Querschnittsaufgabe

Nachhaltigkeit ist eine Querschnittsaufgabe, die von der Konzerngeschäftsführung, den Konzernbereichen und den Fachbereichen getragen wird. Zur systematischen Verankerung und strategischen Ausrichtung der Nachhaltigkeitsaktivitäten im Konzern wurde im ersten Quartal 2009 auf Beschluss der Konzernleitung die Zentralfunktion Corporate Sustainability ins Leben gerufen. Im Herbst 2009 wurde dann ergänzend das Corporate Sustainability Council als Steuerungsgremium gegründet. Im Berichtsjahr 2010/11 sind weitere organisatorische Strukturen geschaffen worden.

Strukturen und Verantwortlichkeiten des Nachhaltigkeitsmanagements

In nur zwei Jahren wurde bei Voith eine Nachhaltigkeitsorganisation etabliert, die die divisionale Struktur des Voith Konzerns berücksichtigt und alle Konzernbereiche mit einbezieht.

1. Zentralfunktion Corporate Sustainability

Corporate Sustainability gibt im Auftrag des Vorsitzenden der Konzerngeschäftsführung die Struktur und die Grundsätze für die Nachhaltigkeitsaktivitäten und -organisationen der Voith Gruppe vor, führt das Thema strategisch weiter und steuert und treibt die Aktivitäten im Konzern voran. Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten von Corporate Sustainability sind in einer Konzernrichtlinie festgeschrieben.

Die Leitung der Zentralfunktion Corporate Sustainability berichtet direkt an den Vorsitzenden der Konzerngeschäftsführung.

Die Zentralfunktion berät die Konzernbereiche und Konzerngesellschaften in allen fachspezifischen Fragestellungen zum Thema Nachhaltigkeit. Die Bereiche Corporate Environment, Corporate Occupational Safety, Work Environment Management und das Corporate Sustainability Office unterstehen ihrer Führung und führen ihrerseits die Fachbereiche in den Konzernbereichen. Zudem berät und unterstützt die Zentralfunktion Corporate Sustainability die Konzernbereiche bei der Besetzung von Führungspositionen im Nachhaltigkeitsbereich.

Eine der wichtigsten Aufgaben der Zentralfunktion Corporate Sustainability ist, Grundlagen für eine durchgängige und konsistente Definition von Nachhaltigkeitszielen über die Konzernbereiche und -ebenen hinweg zu schaffen. Diese Konzernziele werden von den Fachbereichen im entsprechenden Konzernbereich in ihren jeweiligen Einheiten umgesetzt. Dabei legt Corporate Sustainability den Einsatz und die Nutzung von konzernübergreifenden, strategischen Werkzeugen fest. Beispiele hierfür sind die Voith-Nachhaltigkeitsdatenbank und das Management Reporting Tool sowie weitere Systeme zur Erfassung von nachhaltigkeitsrelevanten Daten für das Management von Gefahrenstoffen. Corporate Sustainability ist verantwortlich für die Koordination der Arbeitssicherheit sowie des Umwelt- und Gesundheitsschutzes der Gruppenfirmen am Standort Heidenheim sowie für die arbeitsmedizinische Versorgung in Heidenheim und Crailsheim (Deutschland).

2. Corporate Sustainability Council

Als zentrales Steuerungs- und Kontrollgremium für Nachhaltigkeit bei Voith wurde im Herbst 2009 das Corporate Sustainability Council ins Leben gerufen. Das Corporate Sustainability Council erarbeitet Entscheidungsgrundlagen für die Konzerngeschäftsführung, bildet die Schnittstelle zur Organisation der operativen Umsetzung von Nachhaltigkeit in den Konzernbereichen und überwacht die Zielerreichung. Es setzt sich aus den Nachhaltigkeitsbeauftragten der Konzernbereiche zusammen, sie berichten an den jeweiligen Geschäftsführer des Konzernbereichs. Das Council wird von der Leitung der Zentralfunktion Corporate Sustainability geführt.

In seiner Kontroll- und Monitoringfunktion koordiniert das Corporate Sustainability Council den reibungslosen Ablauf der Erfassung von Nachhaltigkeitsdaten. Es überwacht die Verankerung der Strategien, Programme, Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung von Nachhaltigkeit in den Konzernbereichen und trägt durch regelmäßige Sitzungen zum Wissenstransfer bei.

Im Geschäftsjahr 2010/11 haben zwölf Sitzungen des Corporate Sustainability Council stattgefunden.

Das Corporate Sustainability Council steht in engem Austausch mit den Fachbereichen. So nehmen an den Council-Sitzungen regelmäßig auch Fachbereichsleiter teil. Sie stellen ihre erarbeiteten Nachhaltigkeitszielgrößen vor und berichten darüber, inwieweit die damit einhergehenden Maßnahmen umgesetzt wurden und wie die weitere Vorgehensweise aussieht.

Nachhaltigkeitsstrategien zu verankern und Programme, Ziele und Maßnahmen zu erarbeiten und umzusetzen ist die Aufgabe und Teil der Verantwortung der operativen Einheiten der Konzernbereiche und Fachbereiche wie Human Resources, Einkauf etc. Sie sind dazu aufgefordert, mit eigenen Ideen zu Nachhaltigkeit im Council aufzutreten und sie in Abstimmung mit diesem Gremium voranzutreiben.

3. Corporate Sustainability Office

Die Nachhaltigkeitskommunikation wird vom Corporate Sustainability Office gesteuert. So unterliegt dem Office das Nachhaltigkeitsreporting im Rahmen der Voith-Nachhaltigkeitsberichte, der internen Kommunikation und der Information über nachhaltigkeitsrelevante Themen auf der Firmen-Website. Auch eingehende Anfragen zum Themenkomplex Nachhaltigkeit werden hier gebündelt und koordiniert.

Als Administrative stellt das Corporate Sustainability Office die Funktionalität der Nachhaltigkeitsdatenbank und des Management Reporting Tools sicher und entwickelt sie weiter.

Moderne Software zur Datenerfassung und -auswertung

Seit dem Geschäftsjahr 2008/09 erhebt Voith alle Daten und Informationen zum betrieblichen Umweltschutz, die verschiedenen relevanten Umwelt- und Materialkennzahlen und Daten zur Beschäftigungssituation von Mitarbeitern auf Standortebene. Dies geschieht über eine Nachhaltigkeitsdatenbank

auf Basis des Leitfadens der Global Reporting Initiative zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die Datenerfassung liegt in der Zuständigkeit der operativen Einheiten.

Die Voith-Nachhaltigkeitsdatenbank wurde im Geschäftsjahr 2010/11 umfassend überarbeitet und um weitere Kennzahlen erweitert. Insbesondere die Fragebögen aus den Bereichen Umwelt, Material und Personal wurden weiterentwickelt.

Für einen reibungslosen Ablauf bei der Datenerfassung sorgen seit dem Geschäftsjahr 2009/10 die Group Divisional Administrators, die an die jeweiligen Mitglieder des Corporate Sustainability Council berichten. Sie koordinieren bei ihren regelmäßigen Meetings die Erhebung der weltweiten Nachhaltigkeitsdaten und betreuen die Nutzer der Datenbank unter Führung der Zentralfunktion Corporate Sustainability.

Während mit der Nachhaltigkeitsdatenbank in erster Linie Daten gesammelt werden, können sie mit dem neuen Management Reporting Tool ausgewertet werden. Die Daten werden quartalsweise aktualisiert, Energiekennzahlen sogar monatlich. Auf Standortebene werden die Kennzahlen aus dem ökologischen Zielbereich (CO₂, Frischwasser, Abfall) in absoluten Zahlen angegeben, auf Konzernbereichsebene und Konzernebene werden sie in relativen Kennzahlen dargestellt. Diagramme machen die Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr transparent. Zusätzlich zeigt ein Ampelsystem den Grad der Zielerreichung an.

Das Management Reporting Tool wurde im Geschäftsjahr 2010/11 entwickelt und wird im Geschäftsjahr 2011/12 schrittweise im Konzern freigeschaltet werden.

Unsere Ziele

Bis 2012/13 sollen weitere Kennzahlen zur Arbeitssicherheit und zum betrieblichen Gesundheitsmanagement über das Management Reporting Tool dargestellt werden.

Informationen

Ziele und Zielerreichung, s. S. 80

2.3 Stakeholder-Dialog

Wesentliche Stakeholder des Unternehmens

Die Voith-Familie, Gesellschafterausschuss, Aufsichtsrat und Betriebsrat, Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Kapitalgeber, Universitäten und Forschungseinrichtungen sowie Nichtregierungsorganisationen und die interessierte Öffentlichkeit, darunter Medien, Politik und Verbände – sie alle sind Stakeholder, die sowohl auf lokaler als auch auf globaler Ebene vielfältige Ansprüche an unser Unternehmen stellen.

Wie wir den Dialog bislang führen

Mit seinen Stakeholdern steht Voith zu unterschiedlichen Themen auf allen Ebenen und auf vielfältige Weise in Kontakt. Zum Beispiel:

Mit unseren Mitarbeitern

Durch die unternehmerische und betriebliche Mitbestimmung haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, Einfluss zu nehmen. Jährlich stattfindende Mitarbeitergespräche geben zudem Raum für die Anliegen jedes Einzelnen. Darüber hinaus können unsere Mitarbeiter ihre Ideen und Verbesserungsvorschläge zu den verschiedensten Themen, darunter auch Nachhaltigkeit, über unser Ideenmanagement aktiv einbringen. Hierfür hat Voith unter anderem das E-Mail-Postfach ideas@voith.de eingerichtet. Die besten Ideen werden von Voith prämiert und besonders ausgezeichnet.

Mit unseren Kunden

Ein direkter Dialog mit unseren Kunden findet zum einen durch die zum Teil sehr enge Zusammenarbeit im täglichen Geschäft statt. Aber auch über Kundenbefragungen holen wir uns ein Feedback von unseren Kunden ein. Voith überprüft die Zufriedenheit seiner Kunden regelmäßig. Dazu gibt es in allen Geschäftsbereichen Prozesse, mit denen sie gemessen, analysiert und dokumentiert wird.

Als aktives Mitglied in Verbänden wie dem Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA), dem Bundesverband der Deutschen Industrie e. V. (BDI), dem Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V. (BME) und der International Hydropower Association (IHA) tritt Voith in den Dialog mit verschiedenen Interessengruppen.

So können Sie mit uns in Kontakt treten

Wir regen unsere Stakeholder an, sich mit Wünschen, Fragen und Vorschlägen rund um das Thema Nachhaltigkeit jederzeit an uns zu wenden. Dies kann persönlich oder schriftlich, zum Beispiel via E-Mail an sustainability@voith.com, geschehen. In Kürze ist ein noch direkterer Dialog über die Voith-Homepage möglich. So wird unsere Website zurzeit unter anderem dahingehend überarbeitet, dass zur Unterstützung des Stakeholder-Dialogs für die einzelnen Handlungsfelder des Konzerns Ansprechpartner benannt werden.

Aufbau eines systematischen internationalen Stakeholder-Dialogs

Unser Ziel ist es, den Dialog mit Stakeholdern weiter zu systematisieren und auszubauen. Wir planen, gezielt zu den Megatrends, die auch für unser Unternehmen strategisch relevant sind, Stakeholder-Dialoge zu starten. Sie sollen ausgeweitet werden auf alle Länder und Regionen, in denen Voith aktiv ist. Dafür soll ein Konzept erarbeitet werden. Derzeit befassen wir uns in diesem Zusammenhang intensiv damit, welche Experten und Impulsgeber weltweit für den Stakeholder-Dialog von Voith wichtig sind.

Unsere Ziele

Im Geschäftsjahr 2011/12 beziehungsweise 2012/13 soll bei Einführungsveranstaltungen für unsere neuen Mitarbeiter und Arbeitssicherheits-, Gesundheits-, und Umweltschutzsymposien in Asien, Südamerika und Nordamerika der interne Dialog über die Nachhaltigkeitsstrategie von Voith gefördert werden. Ziel ist es, ein einheitliches, gemeinsames Verständnis zu erlangen. Gleiches soll auch bei der Voith Academy für die Führungskräfte von Voith erreicht werden.

Im Geschäftsjahr 2012/13 soll über die Voith-Homepage ein direkter Dialog zwischen Stakeholdern und den jeweiligen Ansprechpartnern bei Voith für die entsprechenden Themengebiete hergestellt werden. Bis 2014 soll ein Konzept für einen systematischen, internationalen Stakeholder-Dialog entwickelt werden.

Informationen

Messung der Kundenzufriedenheit, s. Kap. 5.3, S. 42

Ziele und Zielerreichung, s. S. 80

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, s. Kap. 6.3, S. 50

Voith Academy, s. Spotlight S. 49



3

Unser wirtschaftlicher Erfolg bestätigt uns, dass wir mit unserer auf langfristiges und nachhaltiges Wachstum ausgerichteten Strategie richtig liegen.

Nachhaltiges profitables Wachstum

Eine langfristige Geschäftsstrategie, ein systematisches Risikomanagement, die Einhaltung von gesetzlichen und unternehmensinternen Vorgaben (Compliance) sowie faire Geschäftsbeziehungen waren und sind die Grundsteine für nachhaltiges und ertragreiches Wachstum und den Erfolg von Voith.

Wir wollen allen unseren Interessengruppen – ob Gesellschaftern, Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern, Nichtregierungsorganisationen oder Politik – auch für die Zukunft ein verlässlicher und vertrauensvoller Partner sein. Dies erreichen wir unter anderem durch eine langfristige Planung und Strategie.

Systematisches Risikomanagement

Langfristig zu planen heißt auch, die gesamtwirtschaftliche Entwicklung genau zu beobachten, um eventuelle Gefahren für das Unternehmen, die Mitarbeiter, die Gesellschaft oder die Umwelt bereits frühzeitig zu erkennen und – falls nötig – Gegenmaßnahmen einzuleiten. So wenden wir Risiken rechtzeitig ab und ziehen aus ihnen die richtigen Schlüsse, um sich bietende Chancen zu nutzen. Dabei ist es das erklärte übergeordnete Ziel des Risikomanagements, die finanzielle Unabhängigkeit von Voith als Unternehmen in Familienbesitz dauerhaft zu erhalten.

Compliance

Vertrauen ist die Maxime unseres Handelns. Darauf aufbauend erwarten wir von allen unseren Mitarbeitern, dass sie geltendes Recht und unsere unternehmensinternen Regeln einhalten. Das gilt konzernweit und auf allen Hierarchiestufen. So wollen wir das Vertrauen unserer Stakeholder dauerhaft festigen und die Reputation der Marke Voith erhalten.

Lieferantenmanagement

Auch von unseren Lieferanten und Dienstleistern entlang der gesamten Beschaffungs- und Lieferkette erwarten wir, dass sie die anerkannten Umwelt- und Sozialstandards einhalten.

Wirtschaftliche Entwicklung im Geschäftsjahr 2010/11

Die Zahlen des erfolgreichen Geschäftsjahrs 2010/11 zeigen, dass Voith mit seiner Strategie richtig liegt. In einem sehr nervösen volkswirtschaftlichen Umfeld sind alle Konzernbereiche gewachsen. Wir konnten unseren Umsatz um acht Prozent auf 5 594 Millionen Euro erhöhen (Vorjahr: 5 198 Millionen Euro); auch alle anderen wesentlichen Kennzahlen konnten gesteigert werden.

Ausblick

Zum Berichtszeitpunkt ist die konjunkturelle Lage sehr volatil und von anhaltenden, weltweiten Unsicherheiten gekennzeichnet. Wir gehen im laufenden Geschäftsjahr von einer eher verhaltenen Entwicklung der Weltwirtschaft aus. Dennoch erwarten wir als Ganzes im Geschäftsjahr 2011/12 einen leicht steigenden Umsatz, auch trotz der korrigierten Prognose des Konzernbereichs Voith Paper. Dort sind strukturell und marktbedingte Rückgänge im Geschäft mit grafischen Papiermaschinen zu verzeichnen, die die Geschäftsentwicklung der gesamten Gruppe belasten werden. Drei von vier Konzernbereichen werden im Gesamtjahr 2011/12 voraussichtlich ihren Umsatz und ihr Ergebnis steigern, und in allen vier Konzernbereichen sind schwarze Zahlen geplant.

Informationen

Geschäftsstrategie, s. Kap. 3.1, S. 18

„Bericht über Risiken und Chancen“ im Geschäftsbericht 2011, S.121–127; Nachhaltigkeitsbericht 2010, S. 18–21

Compliance, s. Kap. 3.2, S. 20

Lieferantenmanagement, s. Kap. 3.3, S. 21

Informationen

„Konzernlagebericht“ im Geschäftsbericht 2011, S. 83–91, „Prognosebericht“ des Geschäftsberichts, S. 128–131, sowie „Prognosebericht“ des Halbjahresberichts 2012, S. 26 und S. 27

3.1 Geschäftsstrategie

Die lange Geschichte des Unternehmens Voith zeigt, dass wir mit unserer auf nachhaltiges Wachstum ausgerichteten Geschäftsstrategie richtig liegen. Der wirtschaftliche Erfolg von Voith beruht auf vier tragfähigen, über die Jahrzehnte sorgfältig aufgebauten Säulen: unserem ausgewogenen Produktportfolio, unserer weltweiten Aufstellung, unserer Innovationskraft und unserer finanziellen Unabhängigkeit als Familienunternehmen.

Ausgewogenes Produktportfolio

Ausgehend von seinem ursprünglichen Kerngeschäft, dem Maschinen- und Anlagenbau, hat Voith in den vergangenen Jahren sein Produkt- und Dienstleistungsportfolio systematisch erweitert und sich auf seinen Kernmärkten Papier, Energie, Öl und Gas, Rohstoffe sowie Transport und Automotive fest etabliert.

Um ein Portfolio aufzubauen, das langfristig die Nachfrage des Marktes befriedigt, ist es unerlässlich, die Megatrends der Zukunft zu identifizieren und sich frühzeitig auf sie einzustellen. So bieten wir mit unserem Produktportfolio heute Lösungen für die zunehmende Mobilität und Urbanisierung, die steigende Nachfrage nach erneuerbaren Energien und nach ressourcenschonenden Produktionswegen.

Jeder unserer Konzernbereiche trägt einen maßgeblichen Anteil zum Gesamtumsatz bei.

Aufgrund seines diversifizierten Produkt- und Serviceportfolios sowie seiner regional ausgewogenen Präsenz behauptet sich Voith auch unter schwierigen gesamtwirtschaftlichen Bedingungen am Markt und wächst kontinuierlich – wie in der Wirtschaftskrise der vergangenen Jahre bewiesen – weiter.

Weltweit aufgestellt

Voith ist ein international aufgestelltes Unternehmen. Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, in allen Wachstumsregionen der Welt mit Entwicklungs- und Produktionsstätten verwurzelt zu sein, um die jeweiligen lokalen Märkte direkt aus ihrer eigenen Mitte heraus beliefern zu können und zur lokalen Wertschöpfung – sei es in Form von einheimischem Management, lokaler Zulieferkette oder dem Zugang zu lokalen Refinanzierungsquellen – beizutragen.

Die sogenannten Emerging Markets, also Regionen wie China, Indien oder Brasilien, werden aufgrund ihres Wachstumspotenzials in den Bereichen Einkommen, Produktivität, Lebensstandard und nicht zuletzt aufgrund ihrer demografischen Entwicklung für die Weltwirtschaft noch wichtiger. Der Konsum in diesen Ländern steigt weiter an. Um an den Wachstumschancen, die sich dadurch ergeben, teilzuhaben und zur dortigen Wertschöpfung beizutragen, hat Voith in den vergangenen Jahren insbesondere in Asien und Brasilien neue Niederlassungen, Fertigungsstätten und Servicecenter gegründet und Mitarbeiter eingestellt.

Informationen

Forschung und Entwicklung“, s. Geschäftsbericht 2011, S. 115–116; Innovative Produkte, s. Kap. 5.1, S. 38

Umsatz gesamt 5 594 Mio. €

Nach Konzernbereichen



Nach Regionen



Starke Innovationskraft

Heute hält Voith weltweit mehrere Tausend aktive Patente, und jedes Jahr kommen Hunderte neue hinzu. Im Geschäftsjahr 2010/11 betrug unsere FuE-Aufwendungen rund 259 Millionen Euro. Gemessen am Konzernumsatz lag die FuE-Quote des Voith Konzerns im Geschäftsjahr 2010/11 damit bei 4,6 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr gingen die Aufwendungen also leicht – um 2 Prozent – zurück.

Finanzielle Unabhängigkeit

Seit seiner Gründung im Jahr 1867 befindet sich das Unternehmen Voith im Besitz der Familie Voith. Es ist das zentrale Anliegen der Geschäftsführung, des Aufsichtsrats und der Gesellschafter, dass das Unternehmen Voith langfristig profitabel wächst, damit es gestärkt an die nächste Generation weitergegeben werden kann und seine finanzielle Unabhängigkeit behält.

Flankiert von einer angemessenen Dividendenpolitik, verfügt der Konzern über die Finanzkraft für ein kontinuierliches und attraktives Wachstum, dessen Entwicklung in langen Zeiträumen geplant werden kann. Mit einer Eigenkapitalquote von 22,1 Prozent (Vorjahr: 18,8 Prozent) und einer stabilen Finanzlage besteht eine solide Basis für die weitere erfolgreiche Entwicklung des Konzerns.

Small is beautiful

Die Einhaltung von gängigen Umwelt- und Sozialstandards ist für alle Geschäftspartner von Voith, die einen Beitrag zur Wertschöpfungskette leisten, verbindlich. Darüber hinaus gelten in vielen Regionen zusätzliche Anforderungen. So erwarten beispielsweise Kunden in den USA, dass Voith sich an Vorgaben hält, die in einem staatlichen Programm zur Förderung kleiner Unternehmen festgelegt sind.

Somasundram Pillai, Einkaufsleiter von Voith Hydro in York (USA), ist ständig auf der Suche nach qualifizierten, kleinen Unternehmen, von denen Waren und Dienstleistungen bezogen werden können, und zwar sowohl für öffentliche als auch für private Wasserkraftprojekte. „Natürlich bekommen kleine Unternehmen nur dann den Zuschlag, wenn die angebotene Leistung und der Preis vergleichbar mit denen von anderen Unternehmen sind. Durch dieses Vorgehen geben wir kleinen und von Minderheiten geführten Unternehmen die Möglichkeit, sich an unseren Projekten zu beteiligen“, erklärt Pillai.

Schon seit den 1950er Jahren fördert die US-amerikanische Regierung kleine und mittelständische Unternehmen (Small Business Enterprises = SBE) mit Programmen, die allen Bürgern – unabhängig von Herkunft, Alter und Geschlecht – die Teilhabe am Wirtschaftsleben ermöglichen sollen. Dazu zählen heute auch die sogenannten Minority Business Enterprises (= MBE). Das sind Betriebe, die in Besitz oder unter der Führung von wirtschaftlich be-

nachteiligten Bevölkerungsgruppen sind, darunter Frauen, Menschen mit Behinderungen oder Bürger mit afrikanischen, asiatischen, Hispano- oder First-Nations-Vorfahren.

Voith Hydro in York richtet sein Lieferantenmanagement bereits seit über 60 Jahren auf dieses Ziel aus. Die Mitarbeiter im Beschaffungswesen nehmen regelmäßig an Trainings und Informationsveranstaltungen teil und können so qualifizierte SBEs und MBEs gezielt auswählen. Kunden informiert Voith Hydro regelmäßig über seine Lieferanten und den Anteil der SBEs und MBEs am Lieferumfang. In manchen Jahren beträgt er bis zu einem Viertel des gesamten Beschaffungsvolumens. „Viele unserer europäischen Kollegen kennen diese Art der Wirtschaftsförderung gar nicht und sind begeistert über den einfachen, aber effizienten Hebel“, sagt Pillai. Auch aus Sicht der Mitarbeiter ist die langjährige und gute Zusammenarbeit mit kleinen Unternehmen ein Erfolg für alle Beteiligten.



Spotlight

3.2 Compliance

Informationen

Gleichbehandlung ist im Voith-Verhaltenskodex im Absatz 3.2 festgeschrieben.

Verhaltenskodex, s. www.voith.com/verhaltenskodex

Vertrauen, Zuverlässigkeit und Fairness sind die Werte, auf denen die Familie Voith ihr Unternehmen von jeher aufbaut. Das sind die Werte, denen wir folgen und auf denen die Beziehungen zu unseren Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern beruhen. Voith achtet diese Werte und erwartet von seinen Mitarbeitern, sich entsprechend zu verhalten. Daher haben wir unsere Wertvorstellungen im Oktober 2009 im konzernweit geltenden Verhaltenskodex für alle nachlesbar festgehalten. In ihm sind die wichtigsten Regeln für den Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern, aber auch für das Miteinander im Unternehmen verbindlich festgelegt.

Die Compliance-Organisation

Verantwortlich für den Aufbau, die Fortentwicklung und die Koordination der Voith-Compliance-Organisation und die fortlaufende Überarbeitung der geltenden Compliance-Regeln sowie die Koordination der Schulungen ist das Compliance Committee. Es wurde im Geschäftsjahr 2007/08 als Teil der bestehenden Organisation des Voith-Risikomanagements eingerichtet. Dem Compliance Committee gehören die jeweiligen Leiter des Corporate Office, der Konzern-Rechtsabteilung, des Konzern-Personalmanagements und der Konzern-Revision an. Den Vorsitz hat der Leiter des Corporate Office inne. Er berichtet direkt an den Vorsitzenden der Geschäftsführung der Voith GmbH. Entsprechend der sonstigen Organisation des Voith-Risikomanagements sind die Kaufmännischen Geschäftsführer (CFOs) der Konzernbereiche und der einzelnen Konzerngesellschaften als Compliance-Beauftragte in ihren Einheiten tätig. Ihnen obliegt dort die Umsetzung der Voith-Compliance-Organisation. In mehrtägigen Schulungen werden alle Compliance-Beauftragten auf ihre Arbeit vorbereitet. Für unsere Mitarbeiter sind verpflichtende Schulungsveranstaltungen vorgesehen, die entsprechend der jeweiligen Tätigkeit und auf die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeiter zugeschnitten sind.

Der Umgang mit Beschwerden und Hinweisen

Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, einen Verdacht auf Verstoß gegen den Voith-Verhaltenskodex, zu melden. Voith bietet dazu verschiedene Möglich-

keiten, aus denen der Mitarbeiter frei wählen kann: Dies kann der direkte Vorgesetzte, der für den Mitarbeiter zuständige Personalbearbeiter, der Compliance-Beauftragte der jeweiligen Gesellschaft, der Compliance-Beauftragte des betroffenen Konzernbereichs oder ein Mitglied des Compliance Committee sein. Daneben hat Voith zusätzlich einen Helpdesk und eine E-Mail-Adresse eingerichtet, an die sich die Mitarbeiter mit ihren Hinweisen wenden können. Dem Mitarbeiter entstehen keinerlei Nachteile durch seine Meldung. Auch anonym eingereichten Beschwerden wird nachgegangen.

Compliance im Geschäftsjahr 2010/11

Im vergangenen Geschäftsjahr gab es nur wenige Verstöße gegen den Voith-Verhaltenskodex. Sie wurden umgehend bearbeitet, konsequent verfolgt und mit angemessenen Maßnahmen sanktioniert. Bisher wurden 24 059 Personen, dies entspricht 59 Prozent aller Mitarbeiter, zu Compliance-relevanten Themen geschult. Seit September 2011 wird zusätzlich zu den Präsenzs Schulungen ein E-Learning-Training angeboten, das auch diejenigen relevanten Mitarbeiter erreicht, für die aufgrund der Art ihrer Tätigkeit keine Präsenzs Schulung vorgesehen ist. Im letzten Berichtsjahr wurde bereits darauf hingewiesen, dass vorgesehen ist, das Voith-Compliance-Managementsystem gemäß IDW EPS 980 zertifizieren zu lassen. Die erste Phase der Zertifizierung durch eine große Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wurde zwischenzeitlich erfolgreich abgeschlossen und hat bestätigt, dass alle für eine Implementierung und Wirksamkeit des Compliance-Managementsystems erforderlichen Elemente in der Voith Unternehmensgruppe weltweit etabliert sind. Die Phasen 2 und 3 der Zertifizierung nach IDW EPS 980 stehen noch aus und werden derzeit geplant. Hieraus ergeben sich auch die weiteren Ziele für das laufende und kommende Geschäftsjahr.

Unsere Ziele

Die Zertifizierungsphasen 2 und 3 (Implementierung des CMS und Überprüfung seiner Wirksamkeit) sollen bis 2013 abgeschlossen werden. Es ist geplant, dass bis Ende 2012 alle Mitarbeiter eine Unterweisung oder Schulung (Präsenzs Schulung oder E-Training) erhalten. Die Exportkontrolle wird laufend sichergestellt. Unterstützende Schulungen finden statt und werden weiterhin abgehalten.

3.3 Lieferantenmanagement

Als produzierendes Unternehmen verarbeiten wir Güter und Rohstoffe aus der ganzen Welt. Im Geschäftsjahr 2010/11 bezogen wir aus 96 verschiedenen Ländern Güter und Dienstleistungen im Wert von rund 3,28 Milliarden Euro. Rund 67 Prozent haben wir bei Direktlieferanten aus OECD-Staaten, hauptsächlich aus Europa und Nordamerika, mit ähnlich hohen gesetzlichen Sozial- und Umweltstandards wie in Deutschland eingekauft. 21 Prozent des Einkaufsvolumens stammen aus Südamerika und 12 Prozent aus Asien und dem Rest der Welt. In Zukunft wird der Anteil der auf dem asiatischen Markt bezogenen Güter deutlich zunehmen.

Unser Anspruch an nachhaltiges Wirtschaften setzt voraus, dass auch unsere Lieferanten anerkannte Umwelt- und Sozialstandards einhalten. Unser Ziel ist daher eine transparente Lieferkette, die auf partnerschaftlichen Beziehungen basiert.

Das Auftragsvergabeverfahren bei Voith

Bevor wir einen neuen Lieferanten in unseren Pool aufnehmen, überprüfen wir ihn und seine Umwelt- und Sozialstandards. Seit dem Geschäftsjahr 2009/10 registrieren sich neue Lieferanten über das Lieferantenportal von Voith. Anhand eines Fragenkatalogs werden wichtige Basisdaten zum Thema Nachhaltigkeit inklusive Compliance abgefragt. So bringen wir in Erfahrung, ob das Unternehmen über eine Nachhaltigkeitsstrategie, eine CO₂-Bilanz, einen Verhaltenskodex und ein Weiterbildungskonzept für die Mitarbeiter verfügt. Des

Weiteren möchten wir wissen, ob Umwelt-, Arbeitssicherheits- und Qualitätsmanagementsysteme implementiert sind, die in Audits überprüft werden können, und ob es Standards gibt, die die Zulieferer des potenziellen Lieferanten zu erfüllen haben. Der Lieferant wird aufgefordert, die entsprechenden Zertifikate seiner Managementsysteme in unserer Datenbank hochzuladen.

Resultat: Unseren Einkäufern stehen die globalen Geschäfts-, Produkt- und Kapazitätsdaten der einzelnen Lieferanten in einer Datenbank online zur Verfügung.

Entscheidend dafür, ob es zu einer Zusammenarbeit mit dem Lieferanten kommt, ist weiterhin die Qualität seiner Produkte und Systeme, die wir durch Probearbeiten, Erstmuster, Audits und Besuche oder Inspektionen vor Ort überprüfen.

Fest in unseren Lieferbedingungen verankert: Umwelt- und Sozialstandards

Sobald wir einen Auftrag vergeben, sollen Lieferanten die „Allgemeinen Einkaufsbedingungen“ (AEB) von Voith und unseren internen Verhaltenskodex akzeptieren. Darin ist festgeschrieben, dass Lieferanten alle gesetzlichen Bestimmungen zum Umweltschutz und Arbeitsrecht einhalten müssen und Bestechung und Korruption sowie Kinder- oder Zwangsarbeit nicht geduldet werden. Alternativ müssen die Lieferanten adäquate eigene Vorschriften vorweisen und ihre Einhaltung zusichern.

Vertrauen, Zuverlässigkeit und Fairness sind die Werte, auf denen die Beziehungen zu unseren Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern beruhen.

Bewertung aktiver Lieferanten

Um sicher zu sein, dass Lieferanten auch nach Aufnahme in unsere Datenbank und nach Aufnahme einer Geschäftsbeziehung Qualitäts-, Sicherheits- und Umweltschutzkriterien von Voith erfüllen, ist das Monitoring der Lieferanten ein zentraler Baustein unseres Lieferantenmanagements.

Anhand definierter Messkriterien werden die Qualität der Geschäftsbeziehung und die Leistung eines Partners regelmäßig beurteilt. Die zu bewertenden Dimensionen sind: Qualität, Logistik, Commercial Technology und die sozialen Komponenten. Die Bewertung erfolgt in sechs Stufen von „excellent“ bis „undesirable“.

Wichtig ist uns bei den sozialen Komponenten die Ausprägung und Wirksamkeit des Qualitäts-, Umwelt- und Arbeitsschutzmanagementsystems. Dies wird zum einen durch international anerkannte Zertifikate wie ISO 9001, OHSAS 18001 oder ISO 14001 nachgewiesen und kann auch im Rahmen von Vor-Ort-Besuchen oder Audits überwacht werden. Vor allem bei Lieferanten, die keine Zertifikate oder anerkannte Systeme nachweisen können, überzeugen wir uns durch Besuche und Audits selbst von der Qualität der Prozesse, Systeme und Produkte. Die Schwerpunkte der Audits und ihre Frequenz werden auf der operativen Konzernebene festgelegt und bei Bedarf angepasst.

Seit dem Geschäftsjahr 2008/09 verfolgen wir eine Warengruppenstrategie. Darin legen wir Ziele sowie Vorgehensweisen für Warengruppen fest und bestimmen sowohl konzernweit als auch von einzelnen Konzernbereichen bevorzugte Lieferanten.

Wir unterstützen unsere Lieferanten

In den Ergebnissen der Lieferantenbewertung spiegeln sich die Stärken und die Schwächen der einzelnen Zulieferer wider. Sie bilden für uns die Ausgangsbasis, um unsere Lieferanten – wenn nötig – durch gezielte Maßnahmen in ihrer weiteren positiven Entwicklung zu fördern.

Non-Compliance: Was geschieht bei Verstößen gegen die Voith-Richtlinien?

Wenn sich Lieferanten nicht an unsere Vorgaben zu Umwelt-, Sicherheits- und Sozialstandards halten, mahnen wir dies ab und geben dem Lieferanten zunächst die Möglichkeit für eine Verbesserung. Wenn in einem festgelegten Zeitraum trotz mehrfacher Hinweise und Mahnungen keine Verbesserung erzielt wird, kommt es zu einem Abbruch der Geschäftsbeziehung und einer Sperrung des Zulieferers.

Dialog und Training

Voith fördert den direkten Dialog mit seinen Lieferanten zu Umwelt- und Sozialstandards. Besonders während unserer Lieferantenbesuche und der „Lieferantentage“ informieren wir unsere Partner über organisatorische Veränderungen und neue Anforderungen. Die Lieferantentage werden je nach Gesellschaft, Konzernbereich oder Produktgruppe unterschiedlich oft veranstaltet.

Für uns ist auch der Dialog mit anderen Firmen von Bedeutung. Wir sind Mitglied des Bundesverbands Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V.

Bevor wir einen neuen Lieferanten in unseren Pool aufnehmen, wird er kritisch auf seine Umwelt- und Sozialstandards überprüft.

Unser Lieferantenmanagement im Geschäftsjahr 2010/11

Unsere Lieferantendatenbank hat sich als transparenzsteigerndes Rechercheinstrument für Vergabeverfahren bewährt: Um die Angaben noch exakter zu erfassen, wird der Fragenkatalog für die Registrierung im Lieferantenpool zurzeit überarbeitet.

Im Dialog mit unseren Lieferanten

Um mit unseren Lieferanten im Dialog zu bleiben, haben wir ein Kommunikationskonzept für den Einkauf und die Lieferanten entwickelt. Es gibt einen Intra- und Internetauftritt, einen geplanten Lieferanten-Award und die „Purchasing News“, einen Newsletter, in dem auch die Relevanz von Nachhaltigkeit und Compliance für den Einkauf erläutert wird.

Außerdem gibt es für den Einkauf ein Schulungskonzept (Purchasing Training School), in denen die Einkäufer über Nachhaltigkeit im Einkauf und die dabei entstehenden Herausforderungen informiert werden. Zudem wurden Lieferantentage veranstaltet.

Unsere Ziele

Datenerfassung

Voith arbeitet daran, die Qualität seiner Einkaufsdaten zu erhöhen. Um einen besseren Überblick über die wichtigsten eingekauften Materialien zu erlangen, wurde für Kunststoffe und Beschichtungsmaterialien, Halbfertigerzeugnisse und Elektronik ein Material Score erstellt. Bereits bis zum Geschäftsjahr 2012/13 wird die Datenbasis weiter verbessert und auf eine Erfassungsquote von 80 Prozent erhöht. Ziel bis zum Jahr 2015 ist es, einen Abdeckungsgrad von 95 Prozent zu erreichen.

Lieferantenbewertung

Um eine hohe Qualität sicherzustellen, wird die Zahl der bewerteten Lieferanten kontinuierlich steigen. Für das Geschäftsjahr 2011/12 wird angestrebt, 85 Prozent unserer eingekauften Güter und Leistungen (bezogen auf das Rechnungsvolumen) von bewerteten Lieferanten zu beziehen. In einem halbjährlichen Bericht werden die Bewertungsergebnisse innerhalb des Steuerkreises Einkauf auf

Konzerngeschäftsführungsebene diskutiert und daraus die neuen Ziele für die kommenden Geschäftsjahre abgeleitet.

Im Nachhaltigkeitsbericht 2010 hat Voith das Ziel ausgegeben, 50 Prozent seiner Lieferanten bis zum Geschäftsjahr 2012/13 beziehungsweise 80 Prozent bis zum Geschäftsjahr 2014/15 unter Einbeziehung sozialer und ökologischer Aspekte bewerten zu wollen. Dieses Ziel wurde durch das oben genannte Ziel ersetzt, da die Betrachtung der eingekauften Güter und Leistungen von bewerteten Lieferanten für Voith von höherer Relevanz ist. Ziel ist es, diesen Wert sukzessive zu erhöhen. Die Quote von 80 Prozent beim Bezug von Gütern und Dienstleistungen von bewerteten Lieferanten hat Voith 2010/11 noch nicht erreicht. Dafür wurde das Ziel auf 85 Prozent bis 2011/12 hinaufgesetzt.

Evaluierung von Lieferanten im Rahmen von Lieferantenaudits

Bei der Evaluierung von Lieferanten sollen Nachhaltigkeitsaspekte zukünftig überwacht werden. Im Geschäftsjahr 2011/12 wird ein Konzept zur konzernweiten Einbeziehung sozialer und ökologischer Fragestellungen entwickelt.

Voith Supplier Award

Für die Zeit ab 2013 plant Voith, Lieferanten für vorbildliche Leistungen mit dem „Voith Supplier Award“ zu würdigen. Das Konzept wird derzeit auch mit Blick auf Nachhaltigkeitsaspekte erarbeitet.

Ressourcenschonung durch lokales Sourcing

Asien, insbesondere China, wird als Marktpartner immer wichtiger. Allein im Geschäftsjahr 2010/11 haben wir die Anzahl unserer lokalen Lieferanten im Vergleich zum vorigen Geschäftsjahr um 28 Prozent erhöht. Das entspricht einem Einkaufsvolumen von rund 400 Millionen Euro. Durch eine „Local Sourcing“-Quote wollen wir lange Lieferwege vermeiden und entsprechend den verursachten CO₂-Ausstoß minimieren. Diese Kennzahl ist Gegenstand eines internen Berichtswesens und dient als Steuerungsgröße zur Entwicklung geschäftsbereichsspezifischer Marktbearbeitungsstrategien.



4

Ökologisches Handeln ist auch wirtschaftliches Handeln. Es schließt die gesamte Wertschöpfungskette ein.

Verantwortung für die Umwelt

Metalle, Kunststoffe und Energie sind Ressourcen, die Voith bei der Herstellung seiner Produkte in großen Mengen benötigt. Steigende Preise an den Rohstoff- und Energiemärkten sind für uns deshalb von großer Bedeutung. Die zunehmende Rohstoffverknappung erfordert es, über neue Technologien nachzudenken und neue Wege einzuschlagen.

Durch fortschrittliches Denken und Handeln übernehmen wir Verantwortung für die Umwelt. So wollen wir zum einen den Fortbestand unseres Unternehmens für unsere Kunden, unsere Mitarbeiter und die Voith-Familie sichern. Zum anderen wollen wir in einem weiteren Verständnis einen Beitrag dazu leisten, den Lebensraum für uns Menschen auf lange Sicht zu erhalten.

Konzernrichtlinie und Operationalisierung

Um seinen ökologischen Fußabdruck kontinuierlich zu verringern, hat Voith im Jahr 2003 verbindliche Umweltstandards für die gesamte Unternehmensgruppe und für alle Wertschöpfungsebenen definiert und implementiert. Die unternehmensspezifischen Umweltstandards sind in der zuletzt im Oktober 2011 aktualisierten Konzernrichtlinie Nr. 01/02 zusammengefasst. Was Voith unter umweltbewusstem Handeln versteht und wie Maßnahmen zum Schutz der Umwelt im Konzern umgesetzt werden sollen, ist in sieben Leitsätzen festgeschrieben.

1. Ökologisches Handeln ist auch wirtschaftliches Handeln.
2. Es schließt die gesamte Wertschöpfungskette ein.
3. Ökologisches Handeln ist ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess.
4. Die Einhaltung von Rechtsvorschriften und Standards ist Basis unseres Handelns.
5. Ökologisches Handeln unter Einbeziehung aller Mitarbeiter ist Führungsaufgabe.
6. Alle Mitarbeiter werden regelmäßig im ökologischen Handeln geschult.
7. Das Management prüft mittels Audits das ökologische Handeln.

Strategischer Ansatz

Als zentrale strategische Handlungsfelder im Bereich Umweltschutz hat Voith die Themen CO₂-Emissionen, Abfallmenge und Frischwasserverbrauch definiert. Die Konzerngeschäftsführung formulierte im Jahr 2010 dazu drei konkrete spezifische Reduktionsziele. Basis ist das Geschäftsjahr 2008/09.

CO₂-Emissionen

Senkung der CO₂-Emissionen bezogen auf den Jahresumsatz (Tonnen/Millionen Euro) um 10 Prozent bis zum Geschäftsjahr 2015/16.

Abfallmenge

Senkung der Abfallmengen bezogen auf den Jahresumsatz (Tonnen/Millionen Euro) um 10 Prozent bis zum Geschäftsjahr 2015/16.

Frischwasserverbrauch

Senkung des Frischwasserverbrauchs bezogen auf den Jahresumsatz (Kubikmeter / tausend Euro) um 5 Prozent bis zum Geschäftsjahr 2012/13.

Um diese übergeordneten Konzernziele zu erreichen, wurden Teilziele und konkrete ökonomisch-ökologische Maßnahmenpläne für die einzelnen Konzernbereiche entwickelt. Ein neues, datenbankbasiertes Management Reporting Tool bildet ab, inwieweit das Ziel in den einzelnen Konzernbereichen bereits erreicht wurde. Das neue Tool ermöglicht ein elektronisch gestütztes Reporting sowohl der Kennzahlen als auch der ergriffenen Maßnahmen und Initiativen im Hinblick auf die definierten Konzernziele.

Informationen

Management Reporting Tool
s. Kap. 2.2, S. 14

4.1 Die Umweltorganisation von Voith

Corporate Environment

Voith hat die Umweltorganisation des Konzerns im Berichtszeitraum erweitert und neu strukturiert. So ist nunmehr die Zentralabteilung „Corporate Environment“ auf Konzernebene für alle umweltrelevanten Fragen verantwortlich. Sie agiert als Unterabteilung des Bereichs „Corporate Sustainability“, der wiederum direkt dem Vorsitzenden der Konzerngeschäftsführung untersteht. Die Umweltorganisationen in den Konzernbereichen unterstützen bei der Umsetzung umweltrelevanter Aufgaben und Maßnahmen. Sie sind ebenfalls direkt der Geschäftsführung des jeweiligen Konzernbereichs nachgeordnet.

Der Anspruch von Corporate Environment ist es, durch ökologisches Handeln auch einen messbaren ökonomischen Mehrwert für das Unternehmen zu schaffen. Daher verfolgt Corporate Environment einen mehrdimensionalen Ansatz und ist in die vier Themenschwerpunkte Eco Technologies, Ecological Business Management (EBM), Eco Standards und Umweltschutz Heidenheim gegliedert.

1. Eco Technologies

Vorhandenes Wissen aus internen Projekten, die einen ökologisch-ökonomischen Nutzen haben, mit Konstruktions- und Entwicklungswissen zu verbinden und innerhalb der Voith-Gruppe zugänglich zu machen, das ist die Aufgabe des Themenschwerpunkts Eco Technologies. Durch diesen wechselseitigen Wissenstransfer können beispielsweise Einsatzmöglichkeiten unserer Produkte innerhalb der Voith Gruppe identifiziert werden.

Weiterhin führt Eco Technologies Studien und Pilotprojekte durch, um Markttrends und neue Technologien zu identifizieren und hinsichtlich ihrer ökologisch-ökonomischen Einsatzmöglichkeit in Produkten und Produktion zu bewerten. Das Expertenwissen bei Eco Technologies – insbesondere auf den Themenfeldern Energie und Ressourcen – wird auch von den Bereichen Ecological Business Management, Mergers & Acquisitions (M&A) und anderen angefragt. Während das Ecological Business Management sich auf den Bereich der Produktion und die nachfolgenden Bausteine der Wertschöpfungskette fokussiert, liegt der Schwerpunkt

von Eco Technologies auf den vorgelagerten Bausteinen der Wertschöpfungskette. Denn vor allem Forschung und Entwicklung (FuE), Konstruktion und Einkauf haben maßgeblichen Einfluss auf die Energie- und Ressourceneffizienz in der Produktion und die Umweltwirkungen des Produkts. Seit Herbst 2011 werden daher konzernweit Trainings zur Energie- und Ressourceneffizienz angeboten.

Voith hat die beschriebene Organisation im Geschäftsjahr 2010/11 vollständig aufgebaut und Vision, Mission und Strategie definiert. Außerdem wurde eine Bestandsanalyse im Bereich Technologien für den Konzern gestartet und es wurden erste Pilotprojekte zu Themen wie Windenergie, Solarenergieeinsatz sowie zur Materialeffizienz in der Produktion ins Leben gerufen.

Unsere Ziele

Im Geschäftsjahr 2012/13 soll ein Pilotprojekt zum Eco-Technologietransfer bei Voith intern realisiert werden. In diesem Zeitraum wird auch eine Standardmethodik zur Erhöhung der Materialeffizienz in der Produktion entwickelt. Eine Analyse zur Frage, welche Auswirkungen die Verknappung der Rohstoffe auf Voith hat, soll bis zum Geschäftsjahr 2013/2014 abgeschlossen sein.

2. Ecological Business Management

Unsere Vision ist die CO₂-freie Fabrik. Das Ecological Business Management (EBM) soll helfen, dieses Ziel zu erreichen; es soll ökologisch-ökonomische Verbesserungspotenziale identifizieren und umsetzen. Der Fokus liegt dabei auf dem Bereich der Produktion und den zugehörigen Prozessen und Technologien. Wesentliches Instrument des EBM ist die Analyse der Energie-, Stoff- und Wasserströme in Fabriken.

Das EBM wurde bereits im Geschäftsjahr 2008/09 als Pilotprojekt eingeführt. Im Geschäftsjahr 2010/11 wurde das Projekt mit acht weiteren Energie-, Stoff- und Wasserströmanalysen an den weltweiten Standorten von Voith fortgesetzt. Nach und nach soll das EBM nun auf alle Konzernbereiche ausgeweitet werden. Im Berichtsjahr 2010/11 wurde der EBM-Ansatz auf einen weiteren Konzernbereich übertragen.

Informationen

Ziele und Zielerreichung, s. S. 80

Informationen

EBM, s. Voith Nachhaltigkeitsbericht 2010, S. 68

Im Fokus standen dabei drei große Produktionsstandorte in São Paulo (Brasilien), Shanghai (China) und York; Analysen in Mississauga (Kanada) und Heidenheim ergänzen die Arbeit. In einem weiteren Konzernbereich wurde am Standort Garching (Deutschland) ein Pilotprojekt durchgeführt. Die Methode des EBM wird im Geschäftsjahr 2011/12 weiter in diesem Konzernbereich eingeführt.

Unsere Ziele

Im Nachhaltigkeitsbericht 2010 hatten wir uns zum Ziel gesetzt, im Laufe des Geschäftsjahres 2010/11 die Methoden des EBM sukzessive auf alle Konzernbereiche zu übertragen. Zum Abschluss des Geschäftsjahres 2010/11 ist das EBM in zwei Konzernbereichen vollständig etabliert worden. In einem Konzernbereich wurde die Anwendung der Methoden mit einem Pilotprojekt an einem Standort gestartet. Für das Geschäftsjahr 2011/12 ist nun geplant, die Methode des EBM vollständig in alle Konzernbereiche zu integrieren.

3. Eco Standards

Die Aufgabe des Themenschwerpunkts Eco Standards ist es, die Voith-Geschäftsbereiche und -Standorte bei der Umsetzung und Einhaltung von umweltrechtlichen Vorschriften zu unterstützen. Eco Standards übernimmt die fachliche Führung der Umweltmanagementorganisation, die in die integrierten Managementsysteme zu Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz eingebettet ist. Wir orientieren uns dabei an den internationalen Standards ISO 9001, ISO 14001 und OHSAS 18001.

Umweltmanagementsysteme und Betriebsbeauftragte unterstützen an den einzelnen Standorten die Einhaltung der umweltrechtlichen Vorschriften und Normen. Durch in- und externe Audits wird überprüft, ob die Konzernrichtlinie Umwelt und rechtliche Rahmenbedingungen erfüllt werden. So gewährleisten wir einen einheitlich hohen Qualitäts- und Umweltstandard für unsere Produktion und Produkte.

Im Berichtsjahr wurde ein Eco-Compliance-Konzept für den Voith Konzern erarbeitet, das im Geschäftsjahr 2012/13 mittels einer speziellen Software deutschlandweit und bis 2013/14 weltweit implementiert wird. In der Software ist die Konzernstruktur bis auf Anlagen- und Abteilungsebene herunter-

gebrochen. Die speziellen Umweltvorschriften und Anforderungen sind den verschiedenen Ebenen entsprechend zugeordnet. Kommt es zu Änderungen von Rechtsvorschriften weltweit, wird in einer Rechtsdatenbank zentral darüber informiert. Die neue Vorschrift wird dann direkt an den betroffenen Anlagen- bzw. Abteilungsverantwortlichen weitergeleitet. Die Datenbank generiert auch eine entsprechende Maßnahme zur Prüfung. Ihr Bearbeitungsstatus kann im System verfolgt werden.

Außerdem werden seit Herbst 2011 durch die Abteilung Corporate Environment Schulungen zu bestimmten Umweltvorschriften weltweit angeboten. Neben den gesetzlichen Regelungen, zum Beispiel zum Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz in Deutschland, werden die Grundlagen des Umweltmanagements und zur Energie- und Ressourcenschonung im Betrieb vermittelt. Ein besonderer Fokus der Schulungen liegt auf dem Thema Gefahrstoffe und dem sicheren Umgang mit ihnen. Neben Sicherheits- und Umweltbeauftragten bilden Führungskräfte und Mitarbeiter aus Einkauf, Konstruktion, aber auch Wareneingang, Lager und Versand die Zielgruppe, da sie unmittelbaren Einfluss auf die Beschaffung und Verwendung, aber auch den sicheren Versand dieser Stoffe im Unternehmen haben.

Unsere Ziele

Bis zum Geschäftsjahr 2012/13 wird Voith innerhalb Deutschlands und bis zum Geschäftsjahr 2013/14 weltweit an allen großen Standorten das Eco-Compliance-Konzept mit zugehöriger Software einführen. Bis zum Geschäftsjahr 2013/14 soll ein weltweit einheitlicher Gefahrstoffmanagementprozess auf Basis einer einheitlichen Gefahrstoffdatenbank implementiert werden.

4. Umweltschutz Heidenheim

Am Standort Heidenheim ist die Zentralabteilung Corporate Environment zudem für den betrieblichen Umweltschutz vor Ort zuständig. Der Betriebsbeauftragte für Immissionsschutz, Gewässerschutz, Abfall und Gefahrgut nimmt diese Aufgabe für alle Standortfirmen wahr. Als Pilotprojekt wurde in Heidenheim im Geschäftsjahr 2010/11 mit der Einführung der beschriebenen Eco-Compliance-Software begonnen.

Informationen

Ziele und Zielerreichung, s. S. 80

4.2 Materialeffizienz und Ressourcenschutz

Die weltweite Verknappung von Ressourcen stellt Voith vor eine große Aufgabe, denn wenn natürliche Ressourcen den Menschen auch in Zukunft ausreichend zur Verfügung stehen sollen, müssen wir alternative Technologien entwickeln. Wir arbeiten daher an Konzepten und Lösungen, um die Ressourceneffizienz und die Recycling- bzw. Verwertungsquote in Produktion und Verwaltung zu erhöhen.

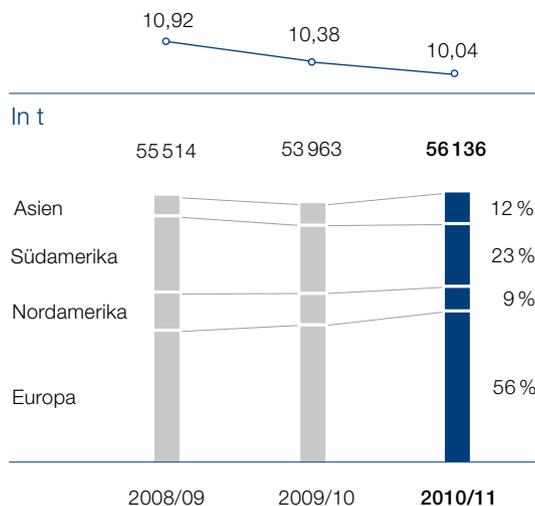
Abfall im Geschäftsjahr 2010/11

Insgesamt sind bei Voith im Berichtsjahr 56 136 Tonnen Abfall angefallen. Der Großteil (70 Prozent) sind nichtgefährliche Abfälle, 30 Prozent sind als gefährlich einzustufen. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies einen absoluten Anstieg um 1 333 Tonnen nichtgefährlicher Abfälle und 840 Tonnen gefährlicher Abfälle.

Die spezifische Abfallmenge betrug im Geschäftsjahr 2010/11 10,04 Tonnen/Millionen Euro Umsatz. Da die Abfallmenge im Geschäftsjahr 2010/11 gegenüber dem Vorjahr trotz steigenden Umsatzes nahezu konstant geblieben ist, ergibt sich ein Rückgang des Kernindikators Abfall/Umsatz um circa 3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr, dieses bestätigt damit den stetigen Abwärtstrend.

Abfall

Spezifischer Wert in t/Mio. € Umsatz



Informationen

s. Daten und Fakten, S. 71–72

Grafik

Regionale Aufschlüsselung ohne Afrika (< 1%)

Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2008/09 haben wir die spezifische Abfallmenge bis zum Geschäftsjahr 2010/11 um 8,1 Prozent gesenkt. Damit sind wir auf einem guten Weg, das im Nachhaltigkeitsbericht 2010 gesteckte Ziel zu erreichen, die Abfallmenge bezogen auf den Jahresumsatz bis zum Geschäftsjahr 2015/16 um 10 Prozent zu senken.

Größte Abfallmengen an Maschinenbaustandorten

Nach Regionen aufgeschlüsselt zeigt sich, dass die größten Abfallmengen an unseren Produktionsstandorten in Europa und Südamerika entstehen. An den überwiegend in Europa liegenden Maschinenbaustandorten sind in der Regel keine Serienproduktionen möglich, weshalb die Abfallmengen zwangsläufig groß ausfallen. Wir streben jedoch, wenn möglich und sinnvoll, stets Kleinserienfertigungen an. Im südamerikanischen São Paulo befindet sich eine Gießerei, in der große Mengen an Guss sand abfallen.

Im Gegensatz dazu produzieren viele unserer Werke in Asien und Nordamerika Gebrauchsgüter aus Kunststoffen. Die Produktionsabfälle haben hier ein entsprechend geringeres Gewicht.

Aus der Praxis: Wie wir Abfall reduzieren

Um Vergleiche ziehen und systematische Ansätze zur Senkung der Abfallmengen ableiten zu können, führt Voith regelmäßig Abfallvergleiche an ausgewählten Standorten durch. Hierbei werden Mengen, Klassen, Separierungsgrade und Preise auf dem Recyclingmarkt erhoben und gegenübergestellt.

Die Abfallraten und Preise spezifischer Abfallfraktionen werden anschließend mithilfe eines Sharepoints allen Standorten zum Vergleich zur Verfügung gestellt.

Mehr als 40 Prozent der Gesamtabfallmenge in São Paulo bestehen aus Guss sand, der für das Sandgussverfahren in der Voith-eigenen Gießerei benötigt wird. Um Guss sand einzusparen, benutzen wir ihn mehrfach, indem wir ihn mechanisch aufbereiten und vor Feuchtigkeit geschützt lagern. Dadurch und durch die Erweiterung der Sandlagerkapazität und die Optimierung des Formherstellungsprozesses konnten wir die Abfallmenge beim Guss sand

in den vergangenen beiden Geschäftsjahren um 30 Prozent senken. Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2008/09 fallen so jährlich circa 4 500 Tonnen weniger Gussandabfall an.

Im Frühjahr 2011 wurde in Heidenheim eine sehr energieeffiziente Vakuumdestillationsanlage in Betrieb genommen. Sie entzieht den Emulsionsabfällen das Wasser und reduziert so die anfallende Abfallmenge auf circa 15 Prozent des ursprünglichen Volumens. Das entzogene Wasser wird größtenteils wieder in den Kühlschmiermittelkreislauf eingeleitet. So können 70 Prozent der umweltgefährdenden Abfälle eingespart werden. Eine Vakuumdestillationsanlage soll im Geschäftsjahr 2011/12 nun auch in São Paulo eingeführt werden.

Unsere Ziele

Bis zum Geschäftsjahr 2015/16 soll die Abfallmenge bezogen auf den Jahresumsatz (Tonnen/Millionen Euro Umsatz) um 10 Prozent gesenkt werden. Als Bezugsjahr ist das Geschäftsjahr 2008/09 definiert. Im Verhältnis zum Zielwert wurde im Geschäftsjahr 2010/11 eine Abfallreduktion von 8,1 Prozent erreicht.

Wasserverbrauch im Geschäftsjahr 2010/11

Insgesamt hat Voith im Berichtsjahr 1 661 287 Kubikmeter Frischwasser verbraucht. Frischwasser wird dabei als die Summe von Oberflächenwasser, Grundwasser und Leitungswasser definiert. Regenwasser und Geothermiewasser fließen nicht in die Betrachtung ein. Die größten Anteile stellten mit 46 Prozent Grundwasser und mit 45 Prozent Wasser aus der kommunalen Wasserversorgung dar, 9 Prozent waren Oberflächenwasser (Kühlwasser aus dem See für das Werk in Högsjö, Schweden).

Der spezifische Frischwasserverbrauch betrug im Berichtsjahr 2010/11 0,30 Kubikmeter/tausend Euro Umsatz. Im Vergleich zum Vorjahr ist der spezifische Frischwasserverbrauch also um etwa 3 Prozent gesunken. Dies ist darauf zurückzuführen, dass der absolute Frischwasserverbrauch durch eine bessere Produktionsauslastung reduziert und der Umsatz gesteigert werden konnte.

Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2008/09 haben wir den spezifischen Frischwasserverbrauch um 16,3 Prozent gesenkt. Damit haben wir unser Ziel, den spezifischen Frischwasserverbrauch bis zum Geschäftsjahr 2012/13 bezogen auf den Jahresumsatz um 5 Prozent zu reduzieren, bereits im letzten Geschäftsjahr vorzeitig erreicht und sogar übertroffen.

Wasserschutz und Erhaltung der Artenvielfalt

Einige unserer Produktionsstandorte grenzen unmittelbar an oder befinden sich in Wasserschutzgebieten. Das trifft auf Voith in Heidenheim und Mönchengladbach (Deutschland), die in einem Wasserschutzgebiet, und Manchester (Großbritannien) und São Paulo, die direkt neben einem Wasserschutzgebiet liegen, zu.

Durch umfassende Sicherheitsvorkehrungen und das beschriebene Umweltmanagement sorgt Voith dafür, dass der Schutz der Wasserqualität und die Erhaltung der Artenvielfalt an allen Standorten sichergestellt ist.

Der Standort Heidenheim besitzt mehrere Brunnen, aus denen Kühl- und Trinkwasser gefördert wird. Um die Wasserversorgung nachhaltig zu sichern, sind in Zusammenarbeit mit den Behörden diverse Schutzmechanismen, zum Beispiel Auffangwannen, sowie umfangreiche Stör- und Notfallpläne implementiert worden. Der Umgang mit wassergefährdenden Stoffen ist strikt geregelt. Erfreulicherweise hat sich auf dem Gebiet sogar die Wasserfledermaus *Myotis daubentonii* angesiedelt.

In Mönchengladbach werden unter anderem Trocknungsanlagen und Bahnnumlenkungssysteme für Papiermaschinen gebaut. Um eine Kontamination des Grundwassers zu verhindern, wurden Sicherheitsvorkehrungen getroffen, die den gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Es sind keine baulichen Maßnahmen oder Neuversiegelungen geplant, da Voith bemüht ist, die Flächenversiegelung so gering wie möglich zu halten.

In Manchester grenzt das Werksgelände an ein Natura-2000-Schutzgebiet. Voith hält sich an die geltenden Umweltvorschriften.

Informationen

Daten und Fakten,
s. S. 69–70

Der Standort São Paulo liegt direkt neben einer Permanent Protection Area (APP) bzw. reicht zum Teil in sie hinein. Der geschützte Grünstreifen dient neben der Erhaltung der Artenvielfalt im Wesentlichen dem Schutz des Grundwassers.

12 Prozent zum weltweiten Frischwasserverbrauch bei. Wesentlicher Treiber hierfür ist die Gießerei am Standort São Paulo. Nordamerika trägt 10 Prozent bei; Treiber ist hier die Garn- und Pressfilzproduktion.

Informationen

Daten und Fakten, s. S. 70–71

In Tranby (Norwegen) liegt der Standort in der Nähe von zwei Naturschutzgebieten. In einigen hundert Metern Entfernung erstreckt sich das Gjelbekkmyrene-Naturreservat, das sich unter anderem durch seine Pflanzenvielfalt auszeichnet. Nahe gelegen ist auch das Tranby Landschaftsvernorråde, ein ehemaliger Truppenübungsplatz, der wegen seiner Artenvielfalt 1978 zum Naturschutzgebiet erklärt wurde.

Abwassermenge im Geschäftsjahr 2010/11

Die Abwassermenge betrug insgesamt 1,598 Millionen Kubikmeter. 40 Prozent des Wassers wurde in Flüsse, Seen oder das Erdreich, 60 Prozent in die Kanalisation eingeleitet.

Aus der Praxis: Wie wir Wasser sparen

Der Vergleich unserer Standorte bzw. Teilbereiche miteinander ermöglicht es uns, Schwachstellen wie Wasserleckagen aufzudecken und durch an anderen Standorten erfolgreich implementierte Lösungen zu beheben. Gleichzeitig werden die Mitarbeiter konzernweit durch Trainings zur Energie- und Ressourceneffizienz für das Thema Wassersparen sensibilisiert.

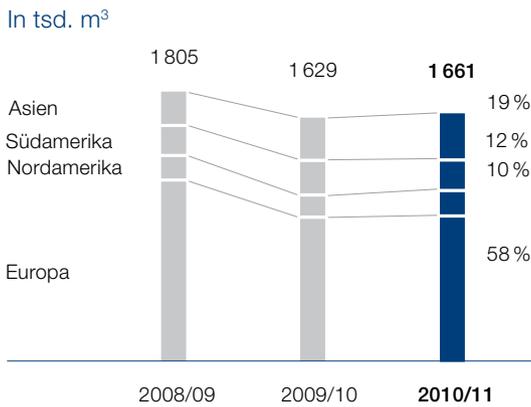
Frischwasserverbrauch

Spezifischer Wert in m³/tsd. € Umsatz



Grafik

Regionale Aufschlüsselung ohne Afrika (< 1%)



Höchster Frischwasserverbrauch in Europa

58 Prozent des weltweiten Frischwasserverbrauchs der Voith Gruppe entfallen auf Europa. Dies ist darauf zurückzuführen, dass hier zum einen die größte Anzahl an Produktionsbetrieben angesiedelt ist, zum anderen laufen in Heidenheim, Ravensburg und St. Pölten (Österreich) insgesamt drei Papiermaschinen im Versuchsbetrieb. 19 Prozent des Frischwasserverbrauchs entfallen auf Asien. Dieser relativ hohe Anteil ist auf offene Wasserkreisläufe zurückzuführen. Um den Frischwasserverbrauch zu senken, hat Voith in dieser Region Maßnahmen zur Kreislauf-führung des Wassers eingeleitet. Südamerika trägt

In Kunshan (China) werden Bspannungen für Papiermaschinen hergestellt. Im Zuge einer Input-Output-Analyse des Ecological Business Management wurde der Wasserverbrauch pro Kilogramm produzierter Produkte mit dem anderer Standorte verglichen. Der Wasserverbrauch erwies sich als vergleichsweise hoch. Ursache hierfür war eine Leckage, die erst durch diese Analyse entdeckt und inzwischen behoben wurde. Dadurch konnten im Geschäftsjahr 2010/11 rund 51 100 Kubikmeter Frischwasser eingespart werden.

Zur Kühlung wird in São Paulo seit 2010 Frischwasser durch aufbereitetes Wasser aus der Voith-eigenen Kläranlage ersetzt. Dadurch konnten 8000 Kubikmeter Frischwasser eingespart werden. Verschiedene Analysen haben gezeigt, dass diese Einsparmethode auf weitere Prozesse (zum Beispiel auf die Kühlung der Gießerei) ausgeweitet werden kann.

Nachdem Voith in den Duschräumen in Shanghai ein besonders hoher Wasserverbrauch aufgefallen war, wird das Sanitärgebäude im Geschäftsjahr 2011/12 nun modernisiert. Durch effizientere Duschköpfe, automatische Wasserabschaltung und sparsamere Toilettenspülungen werden Einsparungen von circa 40 600 Kubikmeter Wasser pro Jahr erwartet.

Unsere Ziele

Wir haben unser Ziel, den spezifischen Frischwasserverbrauch zu senken, bereits in diesem Geschäftsjahr vorzeitig erreicht bzw. sogar übertroffen. Bis zum Geschäftsjahr 2012/13 sollte der Frischwasserverbrauch bezogen auf den Jahresumsatz (Kubikmeter/tausend Euro Umsatz) um 5 Prozent gesenkt werden, Bezugsjahr ist das Geschäftsjahr 2008/09. Bezogen auf den Zielwert hat

Voith im Geschäftsjahr 2010/11 bereits eine Senkung des Frischwasserverbrauchs um 16,3 Prozent erzielt. Daher geben wir uns folgendes neues Frischwasserreduktionsziel: Bis zum Geschäftsjahr 2015/16 soll der Frischwasserverbrauch bezogen auf den Jahresumsatz (Kubikmeter/tausend Euro Umsatz) um 5 Prozent gesenkt werden, Bezugsjahr ist das Geschäftsjahr 2010/11.

Informationen

Ziele und Zielerreichung, s. S. 80

Ressourcen sparen

Als der zweiwöchige Besuch von Umweltexperten aus der Zentrale zur Identifizierung ökonomisch-ökologischer Effizienzpotenziale angekündigt wurde, war Osvaldo San Martin, Vorsitzender der Geschäftsführung von Voith Hydro in São Paulo, gespannt auf die Teamarbeit und die Ergebnisse. Inzwischen ist der brasilianische Standort der vierundzwanzigste im Voith Konzern, der den Ansatz des Ecological Business Management praktiziert.



„Ich hatte nicht erwartet, dass in so kurzer Zeit Verbesserungen angestoßen werden können“, meint Camila Hashizume, die im September 2011 mit den Kollegen aus Heidenheim in einem interdisziplinären Projektteam zusammengearbeitet hat. Ziel des Projekts war, anhand einer Input-Output-Analyse Effizienzpotenzialen in der Produktion auf die Spur zu kommen. Eine umfassende Betrachtung aller Anlagen und Prozesse war die Basis dafür. Werksbegehungen und ausgiebige Diskussionen von Messergebnissen, Energie-, Wasser- und Abfalldaten trugen dazu bei, dass das international zusammengesetzte Team rasch an einem Strang zog. Vor allem aber war es der gemeinsame Wunsch, ökologischen und ökonomischen Fortschritt zu erzielen.

Innerhalb weniger Tage kannten auch die Kollegen aus Heidenheim die Abläufe vor Ort und wussten, welche Rohstoffe in die Produktion eingehen und welche den Standort als Abfall verlassen. Ob Energieeinsatz für die Schmelzöfen in der Gießerei oder Abwasser aus der Kantine: Das Team hatte alle Prozesse gründlich unter die Lupe genommen. Nach zwei Wochen zeigte die gemeinsame Abschlusspräsentation vor der Standortleitung, wo

und wie sich rasch und effizient Verbräuche senken lassen. Der Einsatz einer Vakuumdestillationsanlage beispielsweise kann die Menge der anfallenden Emulsionsabfälle jährlich um circa 280 Tonnen senken. Das sind 90 Prozent der bisherigen Emulsionsabfälle, die bisher teuer entsorgt werden müssen. Gleichzeitig können Teile des zurückgewonnenen Wassers wieder dem Kühlschmiermittelkreislauf zugeführt werden. Und wenn in den Kühlkreisläufen künftig statt Frischwasser gereinigtes Abwasser verwendet wird, spart auch dies Kosten und nutzt zugleich der Umwelt.

Unterm Strich resultierten aus der Arbeit des Projektteams Vorschläge für Maßnahmen, die neben ökologischem Nutzen gleichzeitig finanzielle Einsparungen ergeben – ohne mit großen Investitionen verbunden zu sein. Osvaldo San Martin spricht von einer klassischen Win-win-Situation: „Es muss nicht immer teure Technologie sein, die Wirtschaften effizienter macht.“ Und so ließ sich in São Paulo einmal mehr beweisen, dass die Kreativität in den Köpfen entscheidend ist. Sie zu nutzen führt nicht nur zu besten Ergebnissen, sondern motiviert die Beteiligten auch nachhaltig.



Spotlight

4.3 Energieeffizienz, Klimaschutz, Emissionen

Voith setzt sich aktiv für den Klimaschutz ein. Wir wollen die Energieeffizienz im Konzern steigern und dadurch die CO₂-Emissionen senken. Kontinuierlich entwickeln wir hierfür effiziente Verfahren und Technologien. Unsere Vision sind CO₂-freie Fabriken.

Maßgebliche Treiber unseres Energieverbrauchs sind der Wärmeverbrauch unserer Heizanlagen in Europa und in den nördlichen Teilen der USA sowie unser Prozesswärmebedarf, zum Beispiel beim Schmelzen von Stahl in der Gießerei in São Paulo und beim thermischen Fixieren im Rahmen der Pressfilzproduktion. Beim Stromverbrauch hat Voith Beleuchtung, Belüftung und Klimatisierung sowie die Stand-by-Funktion von Maschinen als allgemeine Treiber identifiziert. Besonders stromintensiv in der Produktion sind Werkzeugmaschinen, Webstühle, Prüfstände und Versuchspapiermaschinen.

Wie wir unsere Daten ermitteln

Voith erfasst seit Oktober 2011 monatlich sowohl den Primärenergieverbrauch aus Energieträgern wie Erdgas, Erdöl und Flüssiggas als auch den Sekundärenergieverbrauch aus Strom, Wärme, Dampf etc. Geothermie fließt nicht in die Betrachtung ein. Außerdem werden seit dem Geschäftsjahr 2010/11 auch sonstige Energieverbräuche aus dem Güterverkehr und den Geschäftsreisen der Mitarbeiter aufgezeichnet. Voith ist somit in der Lage, alle drei Anwendungsbereiche des Greenhouse-Gas(GHG)-Protokolls der GHG Protocol Initiative abzudecken.

Die von uns verursachten CO₂-Emissionen werden entsprechend den Energieträgern auf Basis spezifischer CO₂-Faktoren berechnet. Sie entnehmen wir einer Datenbank, die uns für jeden unserer Energieträger regional- und standortspezifische Werte zur Verfügung stellt.

Neben den CO₂-Emissionen erfassen wir seit diesem Berichtsjahr konzernweit und strukturiert auch Emissionen anderer Treibhausgase wie CH₄, N₂O, HCF, PFC und SF₆, die auf Basis von Umrechnungsfaktoren als CO₂-Äquivalente berechnet werden.

Schweiß-, Schutz- und andere Prozessgase sind für Voith in der Regel nicht relevant, da sie nur in sehr geringen Mengen aufkommen. Einzige Ausnahme bilden die Standorte Laakirchen (Österreich) mit Kerosin und São Paulo mit Acetylen. Diese Prozessgase wurden mittels eines Energieerhebungsbogens abgefragt.

Im Folgenden werden alle Treibhausgasemissionen, die mittels Umrechnungsfaktoren als CO₂-Äquivalente berechnet und in einer Datenbank dargestellt werden, vereinfachend als CO₂-Emissionen bezeichnet.

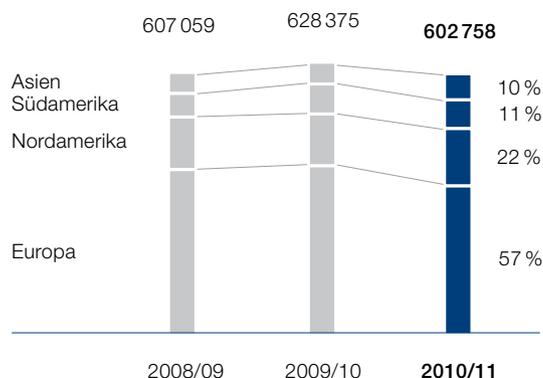
Produktionsbezogener Energieverbrauch und CO₂-Emissionen im Geschäftsjahr 2010/11

Insgesamt verbrauchte Voith in Produktion und Verwaltung konzernweit 602 758 MWh Energie, davon 192 368 MWh Primärenergie und 410 390 MWh Sekundärenergie. Circa 14 Prozent des gesamten Energieverbrauches wurden durch erneuerbare Energien abgedeckt.

Durch unseren produktionsbezogenen Energieverbrauch wurden insgesamt 188 376 Tonnen CO₂ verursacht. Sie teilen sich auf in 48 322 Tonnen direkte CO₂-Emissionen, die aus dem Primärenergieverbrauch stammen, und 140 054 Tonnen indirekte CO₂-Emissionen, die aus dem Verbrauch von Sekundärenergie resultieren. Dies bedeutet einen Anstieg um 7 013 Tonnen im Vergleich zum Vorjahr, er wurde im Wesentlichen durch eine Erweiterung

Produktionsbezogener Energieverbrauch

In MWh



Informationen

Daten und Fakten, s. S. 66–69

Grafik

Regionale Aufschlüsselung ohne Afrika (< 1%)

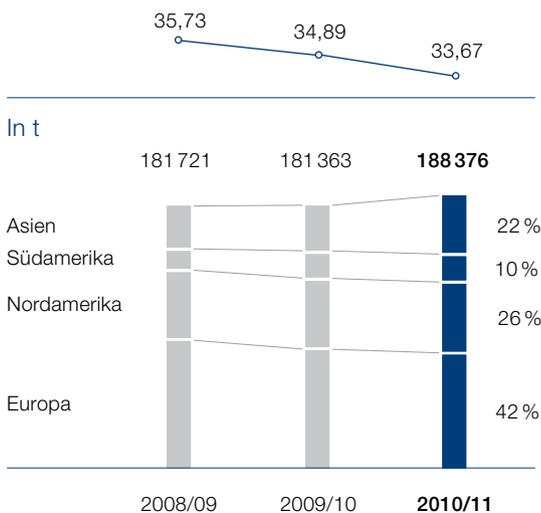
zung des Berichtsrahmens um drei asiatische Standorte mit vergleichsweise hohem Kohlestromanteil verursacht.

Insgesamt konnten durch die Optimierung unserer Produktionsverfahren, durch besseres Equipment und durch das Verhalten unserer Mitarbeiter rund 9 600 MWh Energie und circa 3 850 Tonnen CO₂ im Vergleich zum Vorjahr eingespart werden.

Die spezifischen CO₂-Emissionen betragen im Geschäftsjahr 2010/11 33,67 Tonnen/Millionen Euro Umsatz. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht dies einer Senkung um 3,5 Prozent. Trotz eines Umsatzwachstums von 7,6 Prozent im gleichen Zeitraum konnte ein geringerer Anstieg des Energieverbrauchs durch die oben beschriebenen Einsparmaßnahmen erreicht werden.

Produktionsbezogene Treibhausgasemissionen

Spezifischer Wert in t CO₂/Mio. € Umsatz



Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2008/09 haben wir die spezifischen CO₂-Emissionen um 5,8 Prozent gesenkt. Damit sind wir zuversichtlich, unser Ziel zu erreichen, die spezifischen CO₂-Emissionen bis zum Geschäftsjahr 2015/16 bezogen auf den Jahresumsatz um 10 Prozent zu senken.

Die regionale Verteilung der CO₂-Emissionen zeigt, dass 42 Prozent in Europa freigesetzt wurden. Dies liegt an der großen Zahl der Voith-Standorte in

Europa, die zudem über eine hohe Fertigungstiefe verfügen. Ein Viertel der Emissionen entfällt auf Nordamerika, knapp gefolgt von Asien mit einem Anteil von 22 Prozent. Auf Südamerika entfallen 10 Prozent.

Aus der Praxis: Wie wir unseren Energieverbrauch reduzieren

Voith arbeitet kontinuierlich daran, seinen Energieverbrauch und somit seine CO₂-Emissionen zu senken. Im Berichtsjahr haben wir dazu mehrere Projekte eingeleitet und realisiert.

Am Standort St. Pölten wurde der bisherige Gaskessel der Heizungsanlage ausgetauscht und durch einen neuen, redimensionierten Kessel ersetzt. Auch das daran angeschlossene Wärmeverteilnetz wurde angepasst. Zusätzlich wurde eine zentrale Leittechnik installiert. Das Wärmekonzept des Standorts sieht zudem auch Wärmerückgewinnung an diversen Anlagen und Kompressoren sowie den Einsatz von Solarthermie vor. Außerdem wurde die Netztemperatur auf durchschnittlich 20 °C abgesenkt.

Insgesamt können so pro Jahr 133 500 Tonnen CO₂ und rund 10 GWh Energie eingespart werden. Das entspricht 30 Prozent der gesamten bisherigen Standortemissionen.

Am Standort Ravensburg (Deutschland) wurde die zentrale Heizungsanlage durch ein modernes Holz-hackschnitzelkraftwerk ersetzt, das Anfang 2012 in Betrieb gegangen ist. Indem wir zum Heizen Holz-hackschnitzel aus der Region verwenden, können wir die CO₂-Emissionen aus Primärenergieeinsatz für die Wärmeversorgung auf ein Minimum senken.

So sparen wir rund 1 700 Tonnen CO₂ pro Jahr ein. Das entspricht rund 30 Prozent der gesamten Standortemissionen für Primär- und Sekundärenergie.

Geräte im Stand-by-Betrieb verbrauchen unnötig Strom. Indem wir unsere Maschinen am Standort Heidenheim nun durch den Not-aus-Schalter komplett herunterfahren, konnten wir den Verbrauch an Stand-by-Energie reduzieren. Auf diese Weise sparen wir circa 609 MWh Energie ein und reduzieren unseren CO₂-Ausstoß um rund 150 Tonnen pro Jahr.

Informationen

s. Daten und Fakten, S. 66–69

Grafik

Regionale Aufschlüsselung ohne Afrika (<1%)

Bei der Erweiterung unserer Produktionsstätte in Kunshan haben wir von Beginn an auf einen möglichst umweltfreundlichen Ausbau gesetzt und bei der Planung neben Energie- auch Wasser- und Abfalleffizienzkriterien berücksichtigt. So wurde ein umfassendes Energiegesamtkonzept erstellt, durch das wir die Energieeffizienz erhöhen und gleichzeitig den Einsatz fossiler Brennstoffe minimieren wollen. Das Konzept sieht Maßnahmen zur Wärmerückgewinnung für die Vorwärmung der Prozessschritte vor. Auch der Einsatz eines Blockheizkraftwerks, das mit Erdgas betrieben wird, und eine Fotovoltaikanlage sind geplant.

Bei der Beleuchtung sparen wir durch effiziente Leuchtmittel Energie ein und versuchen, das Tageslicht optimal auszunutzen. Dazu dienen Tageslichtöffnungen im Dach.

Der einzige nicht regenerative Energieträger, den wir in Kunshan weiterhin nutzen, ist Erdgas. Es besitzt im Vergleich zu Erdöl, Kohle etc. jedoch einen geringen spezifischen CO₂-Faktor. Um auch hier auf regenerative Energiequellen zurückgreifen zu können, haben wir die Verfügbarkeit von Biogas für den Standort geprüft, die aber leider zurzeit nicht gegeben ist.

Am Standort Kunshan können durch diese Maßnahmen insgesamt circa 6000 Tonnen CO₂ eingespart werden.

In São Paulo haben wir im Berichtsjahr eine Input-Output-Analyse vorgenommen, durch die wir erhebliche Einsparpotenziale erkannt haben. So können die CO₂-Emissionen am Standort durch verschiedene Wärmesparmaßnahmen – indem wir zum Beispiel die Abwärme der Kompressoren zum Heizen der Duschen verwenden –, aber auch durch neue Lichtkonzepte und die Reduzierung der Stand-by-Verluste pro Jahr um circa 800 Tonnen reduziert werden.

Auch in der Gießerei kann durch die effiziente Wiedereinschmelzung von Gussrückständen, Einkoppelung von Abwärme in den Trocknungsprozess der Formerei und die richtige Gestaltung der Gussform der Energieverbrauch gesenkt werden. Das Einsparpotenzial liegt hier bei 155 Tonnen CO₂ pro Jahr.

Unsere Ziele

Bis zum Geschäftsjahr 2015/16 sollen die produktionsbezogenen CO₂-Emissionen bezogen auf den Jahresumsatz (Tonnen/Millionen Euro Umsatz) um 10 Prozent gesenkt werden. Als Bezugsgröße wurde hierbei das Geschäftsjahr 2008/09 definiert. Bezogen auf diesen Zielwert haben wir im Berichtsjahr 5,8 Prozent erreicht.

Verkehrsbezogene Emissionen im Geschäftsjahr 2010/11

Emissionen durch den Güterverkehr

Als weltweit produzierendes Unternehmen transportieren wir täglich Materialien und Produkte. So fallen bei unserer CO₂-Bilanz auch jene CO₂-Emissionen ins Gewicht, die durch den Güterverkehr verursacht werden. Ein Großteil entfällt dabei auf Deutschland und von dort ausgehende Transporte.

Um einen Überblick über unsere CO₂-Emissionen zu bekommen, die aus dem Güterverkehr resultieren, haben wir in einem Pilotprojekt hierfür die entsprechenden Werte ermittelt. Dabei wurden unsere zehn größten Logistikunternehmen befragt, wie viel CO₂-Emissionen durch unsere Aufträge verursacht werden.

Auf Basis unserer Materialeingangs- und -ausgangsdaten, der dazugehörigen Transporte und Treibhausgasemissionsfaktoren der ProBas- und TREMOD-Datenbanken des deutschen Umweltbundesamtes haben wir für das Geschäftsjahr 2010/11 einen CO₂-Ausstoß von circa 55615 Tonnen ermittelt. Eine wesentliche Ursache dafür ist ein hoher Anteil von Lkw-Transporten.

Informationen

Daten und Fakten,
s. S. 68–69

Auto, Bahn, Flugzeug:

Emissionen durch Geschäftsreisen

Doch nicht nur durch den Güterverkehr werden Treibhausgase ausgestoßen. Auch durch die Geschäftsreisen unserer Mitarbeiter werden Emissionen verursacht. Daher versuchen wir, wenn möglich, Reisen zu vermeiden.

Alle Mitarbeiter buchen ihre Geschäftsreisen gemäß der internen Konzernrichtlinie „Beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit“ über einen zentralen Dienstleister für das Geschäftsreisenmanagement. Über diesen Dienstleister werden zentral die Treibhausgasemissionen der gebuchten Flugreisen, Bahn- und Mietwagenfahrten ermittelt. Datengrundlage ist der dienstleistereigene Carbon Calculator. Dabei werden die Emissionen nach der Formel Emissionsfaktor x Entfernungskilometer berechnet.

Den Kraftstoffverbrauch unserer Firmenwagen und den entsprechenden CO₂-Ausstoß ermitteln wir über die Tankkarten, mit denen unsere Mitarbeiter im deutschsprachigen Raum ihre Dienstwagen betanken. Im Ausland wird der Treibstoffverbrauch unserer Dienstwagen dezentral direkt von den jeweiligen Standorten in unserer Nachhaltigkeitsdatenbank erfasst. Weltweit wurden im Geschäftsjahr 2010/11 durch beruflich bedingte Autofahrten circa 15065 Tonnen CO₂ emittiert.

Im Berichtsjahr hat Voith die Treibhausgasemissionen, die durch Geschäftsreisen weltweit verursacht wurden, über unseren Dienstleister ermittelt. Hierbei wurden alle Wege berücksichtigt, die mit Dienstfahrzeugen und Mietwagen, mit der Bahn und im Flugzeug zurückgelegt wurden. Es ergibt sich ein CO₂-Ausstoß von 32251 Tonnen. Den größten Anteil haben hierbei die Langstreckenflüge mit circa 51 Prozent.

Was wir tun, um Transportemissionen zu vermeiden

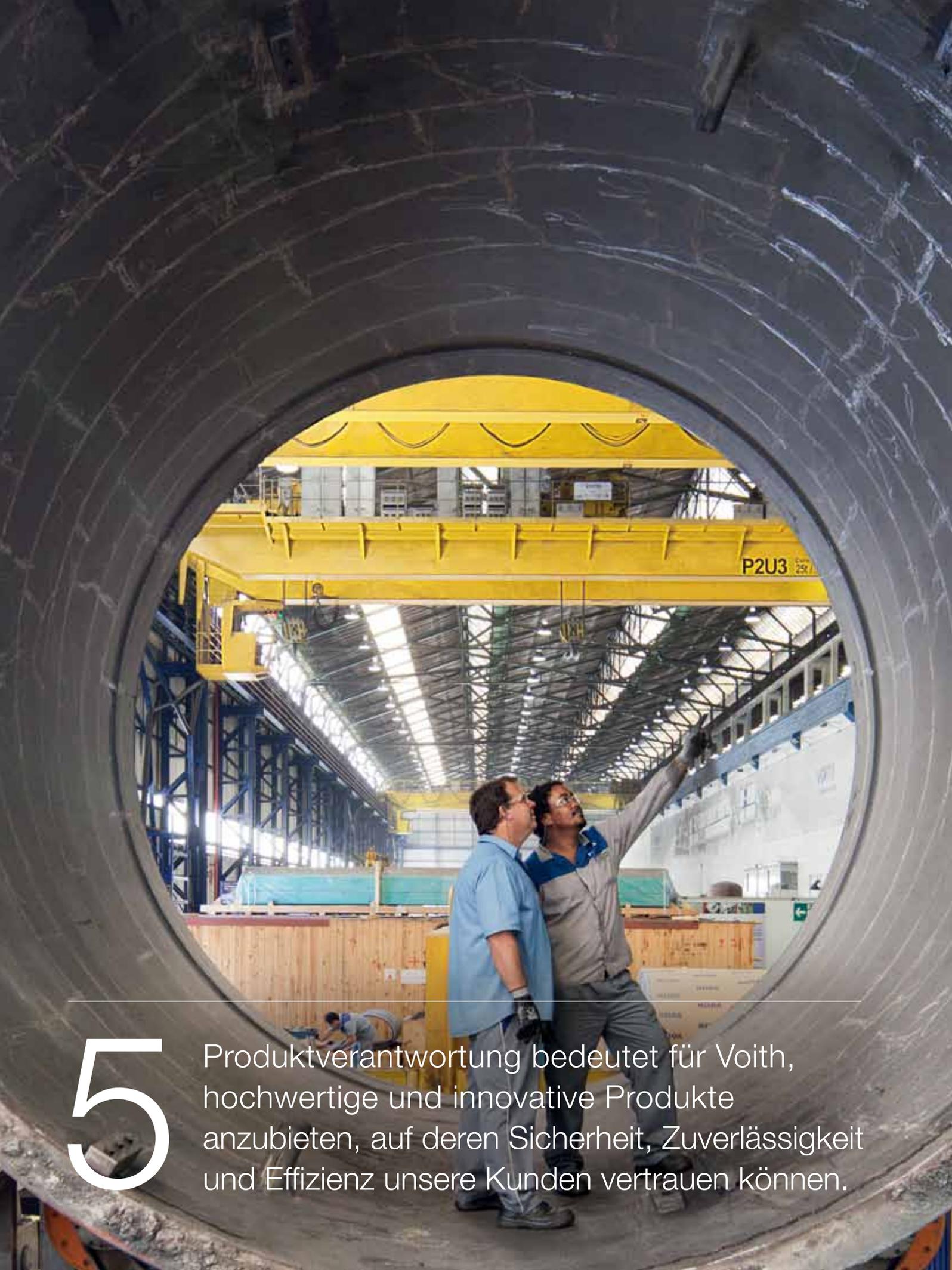
Güterverkehr

Beim Güterverkehr konnten wir aufgrund unserer Befragung der Logistikunternehmen feststellen, dass sie bestrebt sind, ihren Fuhrpark kontinuierlich zu erneuern. Leasing- und Mietmodelle tragen dabei automatisch zu einer Verjüngung des Fuhrparks bei. Neuere und umweltfreundlichere Lkws ersetzen nach und nach die alten und verbrauchsintensiven Fahrzeuge, wodurch die CO₂-Emissionen gesenkt werden.

Geschäftsreisen

Damit wir durch unsere Geschäftsreisen so wenig CO₂ wie möglich emittieren, weist unser Dienstleister für jedes Angebot – ob Auto, Bahn oder Flugzeug – die CO₂-Emissionen transparent aus. So erfahren unsere Mitarbeiter schon bei der Angebotserstellung, welche Emissionen sie mit welchem Verkehrsmittel verursachen, und können sich für die umweltfreundlichere Variante entscheiden. Bei der Erstellung von Reiseanträgen für eine Dienstreise muss außerdem geprüft werden, ob alternativ ein Meeting mittels Videokonferenz stattfinden kann. Videokonferenzräume an vielen unserer Standorte sowie Videotelefonie am PC tragen dazu bei, Dienstreisen und resultierende CO₂-Emissionen zu reduzieren.

Durch die Optimierung unserer Produktionsverfahren, durch besseres Equipment und durch das Verhalten unserer Mitarbeiter haben wir unseren Energieverbrauch gesenkt.



5

Produktverantwortung bedeutet für Voith, hochwertige und innovative Produkte anzubieten, auf deren Sicherheit, Zuverlässigkeit und Effizienz unsere Kunden vertrauen können.

Produktverantwortung

Produktentwicklung und Produktverantwortung sind bei Voith zwei Seiten der gleichen Medaille. Wir entwickeln Produkte und Dienstleistungen, die an Schlüsselstellen der Produkte unserer Kunden zum Einsatz kommen. Dies setzt einen hohen Anspruch an Sicherheit, Zuverlässigkeit und Effizienz voraus.

Drei Aspekte bilden die Grundlage, um unser Verständnis von Produktverantwortung umzusetzen:

Innovative Produkte

Voith setzt auf ein diversifiziertes und attraktives Produktportfolio. Wir befassen uns intensiv mit zukunftsweisenden Entwicklungen, die auf die Anforderungen unserer Märkte und auf relevante Megatrends ausgerichtet sind. Unsere Produkte sollen umweltschonend sein, indem sie den Verbrauch von Ressourcen und den Energieeinsatz während des Betriebs reduzieren. Deshalb wenden wir bereits in der Phase der Produktentwicklung verschiedene Analysen und entsprechende Benchmarks an. Wesentliche Systeme werden außerdem über ihren kompletten Lebenszyklus auf ihre Umweltwirkungen und damit ihr Verbesserungspotenzial untersucht.

So bieten wir im Bereich der Papiermaschinen mit unserem Konzept der Integrated EcoMill eine Lösung an, mit der die Stoffströme in der Papierproduktion geschlossen werden können und so der Verbrauch von Frischfasern und Wasser reduziert wird. Vor dem Hintergrund des Megatrends Urbanisierung und der steigenden Anforderungen an Mobilität und den Gütertransport arbeiten wir zudem intensiv an Produkten, die Transportketten effizienter und sicherer machen. Hier entwickeln wir beispielsweise verschleiß- und emissionsarme Bremssysteme und Hybridantriebstechnologie sowie Luftkompressoren, mit denen der Kraftstoffverbrauch von Fahrzeugen gesenkt werden kann. Außerdem leisten wir als Technologieführer im

Bereich der Wasserkraft einen Beitrag zur Erzeugung von regenerativer Energie für eine klimafreundliche Energieversorgung. Besonders hervorzuheben ist dabei unser Engagement bei der Nutzung der Meeresenergien.

Qualität und Sicherheit

Die Qualität und Sicherheit unserer Produkte garantieren wir durch eine strenge Qualitätssicherung bereits im Entwicklungsprozess. Voith hat ein konzernweit durchgängiges Risiko- und Qualitätsmanagement für klare Ziele, Prozesse und Methoden in der Entwicklung und Herstellung seiner Produkte implementiert. Unser Risiko- und Qualitätsmanagement, kompetente und erfahrene Mitarbeiter, festgeschriebene Abnahmekriterien bei der Inbetriebnahme und eine bestmögliche Unterstützung unserer Kunden – das sind die wichtigsten Faktoren, um bei einer globalen Produktpräsenz und einer starken Diversifizierung eine gleichbleibend hohe Produktqualität und -sicherheit zu gewährleisten.

Kundendialog

Unsere Kundenbeziehungen sind auf Langfristigkeit und Vertrauen ausgerichtet. Um die Bedürfnisse unserer Kunden noch besser zu verstehen, führen wir Kundenzufriedenheitsmessungen durch. Sie sind für alle Konzernbereiche von Voith ein wichtiges Instrument, um Zufriedenheitsgrade systematisch zu erfassen und auszuwerten. Durch das Feedback unserer Kunden identifizieren wir Verbesserungspotenziale und passen unsere Produkte gezielt an die Wünsche unserer Kunden an.

Informationen

Innovationen,
s. Kap. 5.1, S. 38

Produktqualität
und Sicherheit,
s. Kap. 5.2, S. 40

Kundenzufriedenheit,
s. Kap. 5.3, S. 42

5.1 Innovationen

Voith leistet Beiträge zu der nachhaltigen Entwicklung von Volkswirtschaften und Gesellschaften. Mit unseren Produkten orientieren wir uns an den großen, globalen Megatrends. Ein wesentlicher Anteil unseres Geschäftserfolgs basiert deshalb auf unserem innovativen, breit aufgestellten Produktportfolio.

Die Verantwortung für Produktentwicklung ist in unseren Konzernbereichen – bedingt durch die Unterschiedlichkeit unserer Geschäfte als klassischer Mischkonzern – jeweils unterschiedlich organisiert und an die Erfordernisse unserer Märkte und Branchen angepasst.

Unser zukunftsfähiges Produktportfolio ist eine unserer vier Säulen innerhalb der langfristigen Wachstumsstrategie von Voith.

Forschung und Entwicklung

Als Technologiekonzern investiert Voith im Branchenvergleich überdurchschnittlich viel in Forschung und Entwicklung.

Umweltschutz und Ressourceneffizienz sind dabei ein integraler Bestandteil. So sollen Produktinnovationen von Voith stets auch umwelt- und ressourcenschonend sein. Dies setzen wir unter anderem durch neue Prozesse und Materialien um. So verwenden wir zum Beispiel durch Karbonfasern verstärkte Kunststoffe oder integrieren neue Technologien in vorhandene Produkte, wie den SteamTrac bei Blockheizkraftwerken. Zugleich ist es unser Ziel, unsere Produkte kontinuierlich so zu optimieren, dass jedes neue Modell stets effizienter ist als sein Vorgänger.

In zwei Konzernbereichen wurde Energieeffizienz im Geschäftsjahr 2010/11 als verbindliches Kriterium in die Produktentwicklung integriert.

Produkte mit Mehrwert

Als Unternehmen wollen wir dazu beitragen, dass Wachstum und Entwicklung nachhaltig gestaltet werden. Wir arbeiten deshalb an Produkten, durch die der weltweite Energiebedarf langfristig und sicher mit erneuerbaren und klimafreundlichen Energien abgedeckt werden kann. Besonders hervorzuheben sind dabei Produkte, die auf die bisher wenig genutzten Meeresenergien (Wellenkraft und Gezeitenströmung) zurückgreifen.

Ein weiterer Fokus unserer Forschungs- und Entwicklungsarbeit liegt darauf, neue Lösungen für Antriebssysteme in Industrie, Schifffahrt, Schienen- und Nutzfahrzeugen zu entwickeln. Außerdem stellen wir technische Komponenten her, mit deren Nachrüstung die Energie- und Ressourceneffizienz gesteigert werden kann.

Instrumente für eine ökologische Produktentwicklung

Um energieeffiziente, umwelt- und ressourcenschonende Produkte zu entwickeln, analysieren wir die Umweltwirkungen von bereits vorhandenen und neuen Produkten systematisch; zum Beispiel durch Benchmarks und Vergleiche, Markt- und Trendanalysen sowie Materialeffizienzanalysen. Zu den untersuchten Aspekten gehören neben Energieeinsatz und Abfall auch die Auswirkungen unserer Produkte und unserer Produktion auf die Umwelt.

Da Umwelttechnologien für den gesamten Konzern relevant sind, wurde mit einer Konzernrichtlinie im Oktober 2011 ein Eco-Innovation-Team initiiert, das den konzernbereichsübergreifenden Innovationsprozess zu Umweltthemen optimieren soll. Zu dem Team gehören neben den Beauftragten des Zentralbereichs Eco Technologies auch Vertreter der Unternehmensstrategie sowie der FuE- und Innovationsabteilungen der Konzernbereiche. Das Team identifiziert und priorisiert, welche Schwerpunkte als Nächstes anzugehen sind, und stimmt Netzwerkaktivitäten mit anderen Unternehmen, Hochschulen und Instituten ab.

Informationen

Ausgaben für Forschung und Entwicklung, s. Kap. 3.1, S. 18; Geschäftsbericht 2011, S. 115–116

Für ausgewählte Systeme und Produkte führen wir Life Cycle Assessments über ihren kompletten Lebenszyklus – von den Rohstoffen bis zur Entsorgung des Endprodukts – gemäß DIN EN ISO 14040 durch. Bestandteil dieser Analysen sind sämtliche Umweltwirkungen der eingesetzten Materialien vor und während der Produktion, der daraus entstehenden Produkte in der Nutzungsphase sowie beim Recycling oder bei der Entsorgung bzw. beim Rückbau einer Anlage. Dabei sind die damit verbundenen vor- und nachgeschalteten Prozesse, wie Herstellung der Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, in die Betrachtung einbezogen. Als Umweltwirkung definiert werden sämtliche umweltrelevanten Entnahmen, zum Beispiel Erze, Rohöl und Wasser, sowie die Zuführungen wie Abfälle, Emissionen und Abwasser.

In den vergangenen Jahren haben wir beispielsweise für eine unserer Papiermaschinen ein Life Cycle Assessment mittels einer spezialisierten Software inklusive zugehöriger Datenbank durchgeführt. Seine Ergebnisse werden derzeit im Rahmen einer Doktorarbeit evaluiert.

Die Ergebnisse der Life Cycle Assessments bilden die Ausgangsdaten, um Verbesserungspotenziale für ähnliche Produkte abzuleiten und systematisch umzusetzen. Diese Daten unterstützen gleichzeitig die Verantwortlichen für unser Umweltmanagementsystem bei der Kontrolle nationaler und internationaler Grenzwerte und Standards.

Unsere Ziele

Die Produktenergieeffizienz bei Voith soll weiter gesteigert werden. Im Geschäftsjahr 2012/13 soll sie auch in die beiden restlichen Konzernbereiche als verbindliches Kriterium in die Produktentwicklung integriert werden.

Innovationen bei Voith

Nachhaltige Papierproduktion

Weltweit werden jährlich circa 400 Millionen Tonnen Papier produziert, mit steigender Tendenz. Die Herstellung von Papier ist energie- und wasserintensiv, daher sind gerade hier ressourcenschonende Produktionsverfahren wichtig. Durch das Integrated-Eco-Mill-Konzept wird eine höchstmögliche Recyclingquote bei den verwendeten Ressourcen in der Papierproduktion ermöglicht. Das Konzept basiert auf geschlossenen Ressourcen- und Energiekreisläufen.

Urbanisierung und umweltschonende Mobilität und Transport

Immer mehr Menschen leben in Städten. Immer mehr Güter werden global umgeschlagen. Unsere gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung verlangt heute mehr und mehr Mobilität. Damit die Umweltbelastungen durch Busse und Lkws möglichst gering gehalten werden, hat Voith den hydrodynamischen Retarder weiterentwickelt. Der Retarder reduziert die bei Bremsvorgängen anfallenden Staubemissionen und den Verschleiß der Betriebsbremsen.

Für den neuen Sekundär-Wasserretarder haben wir im November 2011 den Europäischen Transportpreis für Nachhaltigkeit erhalten. Diese Auszeichnung ehrt Unternehmen der Transportbranche, die ökonomischen Erfolg mit sozialer Verantwortung und umweltverträglichem Handeln verbinden.

Um die Abfallmenge beim Kunden zu reduzieren und eine sachgerechte Entsorgung und Wiederverwendung zu gewährleisten, erhebt Voith Pfand auf seine Retarder. Ausgetauschte Teile oder auch komplette Systeme werden an Voith zurückgegeben.

Ein weiteres Anwendungsbeispiel unserer Produkte für umweltschonende Mobilität ist das DIWAhybrid-System. Das Förderprogramm „Elektromobilität“ des Bundesverkehrsministeriums unterstützt acht Regionen mit Fördergeldern dabei, Linienbusse mit Hybridantrieben einzuführen. Wir haben mit dem Bushersteller Solaris den Urbino 18 DIWAhybrid entwickelt. In diesem Gelenkbus mit einem parallelen Hybridantrieb unterstützt ein 150 Kilowatt

Informationen

Ziele und Zielerreichung, s. S. 80

starker Elektromotor den Dieselmotor. Das Supercap-System mit verschleißfreien Hochleistungskondensatoren speichert Energie, spart Kraftstoff und reduziert den Verschleiß. Elf dieser Busse sind bei der Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen AG im Einsatz.

Wasserkraft

Wasser wohnt eine ungeheure Kraft inne, die für die saubere Energieversorgung von Menschen und Industrien genutzt werden kann. Das Produktportfolio von Voith im Bereich der konventionellen Nutzung von Wasserkraft umfasst kleine Wasserkraftmaschinen genauso wie komplette Wasserkraftanlagen. Wir arbeiten intensiv daran, die Energie der Meere nutzbar zu machen. Denn gerade in der Energie aus Wellen- und Gezeitenströmungen liegt ein bisher noch nicht ausgeschöpftes Potenzial für weitere Wege der klimafreundlichen Energieerzeugung.

Voith hat für einen der weltweit größten geplanten Gezeitenströmungsparks, den Seaturtle Tidal Park in Jeollanam-do in Korea, eine 110-Kilowatt-Pilot-turbine entwickelt. Sie wurde im Frühjahr 2011 in Betrieb genommen und wird derzeit vor Ort erfolgreich getestet.

Wie wir die Umweltauswirkungen von Wasserkraftwerken verringern

Wasserkraft ist eine ressourcenschonende und klimafreundliche Art der Energiegewinnung. Allerdings lassen sich bei großen Infrastrukturprojekten wie Großwasserkraftprojekten Einwirkungen auf die Umwelt nicht vermeiden. Das Voith-Qualitätsmanagement stellt sicher, dass bei Produktion und Installation der Produkte Umweltschutznormen und -vorschriften nach ISO (ISO 14001 und OHSAS) eingehalten werden.

Auswirkungen der Produkte auf Umwelt und Tiere können technologisch minimiert werden, zum Beispiel durch fischfreundliche Designs von Turbinen und Laufrädern, die den Sauerstoffgehalt des Wassers verbessern, oder durch Maschinen, die mit ölfreien Komponenten ausgestattet sind.

5.2 Produktqualität und -sicherheit

Produktsicherheit bei Voith

Voith steht für die Qualität und die Langlebigkeit seiner Anlagen, Antriebe, Aggregate und Dienstleistungen. Ein wesentliches Qualitätsmerkmal ist die Sicherheit unserer Produkte.

Produktsicherheit bedeutet zu gewährleisten, dass Produkte jederzeit, einwandfrei und sicher funktionieren. Um bei einer globalen Präsenz seiner Produkte und einer starken Diversifizierung eine gleichbleibend hohe Produktqualität und -sicherheit garantieren zu können, hat Voith konzernweit ein Risiko- und Qualitätsmanagement implementiert, das klare Ziele, Prozesse und Methoden für die Entwicklung und Herstellung seiner Produkte festschreibt.

Die organisatorischen, personellen und technischen Rahmenbedingungen, die nötig sind, um unseren hohen Anspruch an Qualität und Sicherheit umzusetzen, werden durch unser Managementsystem für technische Risiken und Qualität (TRQM) geschaffen.

Die Verantwortlichkeiten für das TRQM reichen bis in die Konzerngeschäftsführung hinein und führen aus der Matrix der globalen Organisation vom lokalen und regionalen Level über die Berichtswege der Operating Units zur übergreifenden Holding-Funktion im Konzernbereich.

Das TRQM ist in einer Konzernrichtlinie festgelegt. Die einzelnen Konzernbereiche und Gesellschaften formen diese Richtlinie aus und konkretisieren sie entsprechend ihren produktspezifischen Anforderungen. Den Prozessen in den Konzernbereichen liegen außerdem teilweise spezifische Policies zugrunde. So hat zum Beispiel Voith Hydro Engineering-Regeln zur Produktsicherheit in einer Safety Policy entlang des gesamten Lebenszyklus eines Produkts definiert.

In zwei Konzernbereichen wurden bereits solche spezifischen prozessorientierten Regelwerke implementiert. Darin werden alle Prozesse – vom Engineering über die Beschaffung, die Herstellung und das Projektmanagement bis hin zur Inbetriebnahme – beschrieben. Die Dokumente sind nicht nur im Intranet allen Mitarbeitern zugänglich (zum Beispiel

„Blue Book“ bzw. „Process Book“). Außerdem werden regelmäßige Mitarbeiterschulungen für die Umsetzung von Prozessen und Vorgaben angeboten.

Wie wir unsere Qualität garantieren

Das TRQM und die konzernbereichsspezifischen Regelwerke geben geeignete Methoden und Instrumente vor, um die Qualität der Voith-Produkte sicherzustellen; unter anderem auf Basis von ISO 9001/9004.

So berechnen, analysieren und simulieren wir während der Entwicklung unserer Produkte unterschiedliche Betriebszustände, zum Beispiel für unsere Wasserturbinen: Im Forschungs- und Entwicklungszentrum Brunnenmühle in Heidenheim werden über computergestützte Berechnungen hinaus häufig Modellversuche zum Nachweis der Leistungsfähigkeit, des Wirkungsgrades und der Sicherheit der Maschinen angestellt.

In vielen Bereichen nutzen wir die gängigen Methoden der Fehlermöglichkeiten- und Fehlereinflussanalyse (FMEA, für englisch: Failure Mode and Effect Analysis). Die Ergebnisse der Analysen und die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden in entsprechenden Versuchsprogrammen validiert. Dabei greifen wir auf gesetzliche, kundenseitige, industrie- und Voith-spezifische Normen zurück.

Das TRQM schreibt zudem die Abläufe bei risikobehafteten Entscheidungen vor. Umfangreiche Checklisten stellen sicher, dass Vorgaben verbindlich abgearbeitet und eingehalten werden. Diese Checklisten werden kontinuierlich weiterentwickelt und beinhalten auch die Einhaltung von Sicherheitsvorschriften. Jeder Mitarbeiter, der zu diesen Checklisten beiträgt, ist entsprechend geschult.

Kompetente Mitarbeiter, gute Qualität

Wir schulen alle relevanten Mitarbeiter regelmäßig zu den Anforderungen des TRQM und zu den prozessorientierten Regelwerken. Alle Mitarbeiter, die involviert sind, haben konzernweit Zugriff auf webbasierte Datenbanken und Wikis, in denen sie die Standards, Normen, Prozessbeschreibungen und Arbeitsanweisungen jederzeit nachschlagen können.

Strenge Kriterien für die Inbetriebnahme

Voith-Produkte unterliegen strengen Abnahmekriterien. Einzuhalten sind internationale oder regionale Normen, zum Teil auch branchen- oder kundenspezifische Normen (zum Beispiel CE-Konformitätskennzeichnungen).

In unserem Qualitätsmanagementsystem ist geregelt, welche Kennzeichnungen Voith bei seinen Produkten vorzunehmen hat. Diese Vorschriften basieren auf gesetzlichen Vorgaben und Kundenanforderungen. Dabei ist die Art der Kennzeichnung und Information je nach Produkt unterschiedlich und erfolgt im Rahmen von Produktdatenblättern, die über Herkunft der Komponenten, die Zusammensetzung, den sicheren Umgang mit dem Produkt und seine Entsorgung sowie über seine Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft informieren.

So unterstützen wir unsere Kunden

Wir bieten unseren Kunden spezielle Trainings an, in denen sie den professionellen Umgang mit unseren Anlagen, Antrieben und Aggregaten lernen. So erreichen unsere Kunden die bestmöglichen Verbrauchswerte und Betriebskosten über den Lebenszyklus. Außerdem informieren wir über die Risiken der Nutzung und der Entsorgung.

Für viele unserer Produkte haben wir produktspezifische Schulungen entwickelt. So bieten wir zum Beispiel Trainings für das Fahren mit Retardern und mit Voith Schneider Propellern an. Außerdem beraten wir Papierhersteller, wie sie den spezifischen Energie- und Frischwassereinsatz in der Produktion reduzieren und den Anteil von Altpapier erhöhen können. Kundenpersonal in Wasserkraftwerken schulen wir in Trainings für den optimalen Betrieb eines Kraftwerks. Abgesehen davon können sie sich in detaillierten Handbüchern informieren.

5.3 Kundenzufriedenheit

Kundenzufriedenheit bei Voith ist ein integrierter Prozess

Voith überprüft die Zufriedenheit seiner Kunden regelmäßig. Mit verschiedenen Prozessen wird die Zufriedenheit unserer Kunden in den Geschäftsbereichen des Unternehmens gemessen, analysiert und dokumentiert. Im „Process Book“ von Voith Paper gibt es dazu beispielsweise einen Prozess „Kundenzufriedenheit“, in dem Ablauf und Verantwortlichkeiten beschrieben sind. Solche Prozesse sind Bestandteil unseres integrierten Systems für das Risiko- und Qualitätsmanagement. Ihre Wirksamkeit wird regelmäßig im Rahmen der ISO-9001-Zertifizierung überprüft.

Wie wir mit unseren Kunden in den Dialog treten

Die Erhebung der Kundenzufriedenheit findet im Konzern auf unterschiedliche Arten statt. So werden unsere Kunden mündlich in Face-to-Face Interviews und Telefoninterviews oder schriftlich bzw. online befragt.

Für die Auswahl der jeweiligen Erhebungsmethode ist vor allem entscheidend, an welche Zielgruppe sich die Analyse richtet. Hierbei sind regionale Besonderheiten und die Rolle des einzelnen Ansprechpartners auf Kundenseite in seiner Organisation zu berücksichtigen.

Je nach Inhalt und Schwerpunkt der Kundenzufriedenheitsanalyse werden die Befragungsergebnisse entweder von der jeweiligen Konzernbereichs-Holding oder von der jeweiligen operativen Einheit gesammelt und ausgewertet. In der Mehrzahl der Fälle sind die Kundenzufriedenheitsanalysen auf bestimmte Regionen bzw. Kunden ausgerichtet, in Einzelfällen werden globale Analysen durchgeführt.

Wie unsere Kundenanalysen typischerweise aufgebaut sind

Die drei folgenden Aspekte sind der gemeinsame Nenner der meisten Kundenzufriedenheitsanalysen von Voith:

Zur Bestimmung der Ausgangssituation fragen wir den Ist-Zustand der Kundenzufriedenheit ab und prüfen, wie zufrieden die Kunden aufgrund ihrer Erfahrungen mit den Produkten und Leistungen des Unternehmens insgesamt sind.

Wir ermitteln die Relevanz einzelner Faktoren der Kundenzufriedenheit. Durch die Analyse, wie stark einzelne Produkte und Leistungsparameter (zum Beispiel Liefertermintreue, Kundenservice) die Gesamtzufriedenheit des Kunden beeinflussen, können wir Wichtiges von weniger Wichtigem unterscheiden.

Anschließend leiten wir aus den gewonnenen Erkenntnissen ab, in welchen Bereichen wir aus Kundensicht Leistungsverbesserungen erzielen können. Dies ermöglicht es uns, auf eine stetige Verbesserung der Kundenzufriedenheit hinzuwirken.

Ein Beispiel aus dem Geschäftsjahr 2010/11:

Abgesehen von regelmäßigen Performance Review Meetings, in denen wir mit unseren Kunden über die Qualität von und die Zufriedenheit mit unseren Dienstleistungen sprechen, hat der entsprechende Konzernbereich im Geschäftsjahr 2010/11 seine jährliche Kundenzufriedenheitsmessungen bei seinen Schlüsselkunden vorgenommen. Ziel dabei ist es, die Position von Voith bei den verschiedenen Stakeholder-Gruppen auf Kundenseite zu ermitteln. Um weitere Erkenntnisse zu gewinnen, haben wir einen Voice-of-the-Customer (VoC)-Prozess mit amerikanischen Kunden gestartet.

Voith fragt seine Kunden regelmäßig nach ihrer Zufriedenheit. Durch ihr Feedback identifizieren wir Verbesserungspotenziale und passen unsere Produkte gezielt an die Wünsche unserer Kunden an.

Energieeinsparpotenziale für Papierhersteller

Um Einsparpotenziale an Energie und Ressourcen in der Papierproduktion zu erkennen, setzt Voith Paper das Life Cycle Assessment (LCA) ein. Mit diesem Verfahren erfasst der Konzern die Umweltwirkungen seiner Papiermaschinen. Kunden profitieren so von Produkten, die deutlich geringere CO₂-Emissionen verursachen und zugleich Kosten sparen.

Ein LCA prüft die Auswirkungen eines Produkts auf die Umwelt über seinen gesamten Lebenszyklus hinweg – von eingesetzten Ressourcen über Herstellung und Transport bis hin zur Nutzung und Entsorgung. Erfasst werden zum Beispiel Rohstoffentnahmen und Emissionen. Besonders die CO₂-Emissionen haben in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Ausgewiesen als CO₂-Fußabdruck, zeigen sie an, welchen Einfluss ein Produkt auf das Klima hat. Immer mehr Kunden von Voith Paper fragen entsprechend energiesparende Herstellungsverfahren nach – schließlich zählt die Branche zu den energieintensiven Wirtschaftszweigen.

Das LCA erwies sich als aufwendiges Unterfangen: Für jedes Bauteil galt es, vollständige Angaben zu Gewicht, Materialzusammensetzung und den zugehörigen Umweltwirkungen zu erheben. Am Schluss stand eine transparente Umweltbilanz, die gleichzeitig Hinweise auf Einsparpotenziale an Energie und Ressourcen gab. Das Ergebnis zeigte, dass der weitaus größte Anteil der Umweltauswirkungen während der Produktnutzungsphase entsteht, also während der Papierproduktion. Der wichtigste Hebel für den Klimaschutz liegt daher in der Entwicklung energiesparender Technologien und Produkte für die Papierproduktion – und zwar sowohl für neue Maschinen als auch für die Nachrüstung bestehender Anlagen. Auf solche Lösungen konzentriert sich auch die Forschung und Entwicklung bei Voith. Mit dem Konzept Integrated EcoMill (IEM) richtet Voith Paper bereits in der Planungsphase seine Anlagen an den Kundenbedürfnissen und Gegebenheiten des Standorts aus.



„Ein Ziel ist es, die externen und internen Materialströme der Papierproduktion zu optimieren. In die Planung werden Energieerzeugung, Rohstoffbeschaffung und Transportwege mit einbezogen“, erklärt Ewald Budweiser, Bereichsleiter Fabrikkonzeption. Damit unterstützt Voith seine Kunden nicht nur dabei, verantwortungsvoll mit Umwelt und Klima umzugehen, sondern senkt angesichts steigender Energiepreise auch deutlich die Kosten durch das EcoMill-Konzept.

Auch mit der CEPI, dem Dachverband der europäischen Papierindustrie, arbeitet Voith in diesem Zuge zusammen. An der Erstellung des branchenweiten Klimaprogramms, das die Organisation im November 2011 vorgelegt hat, haben auch Experten von Voith mitgearbeitet. Die „CEPI Roadmap 2050“ zeigt Wege auf, wie der Sektor seine CO₂-Emissionen bis zum Jahr 2050 um 80 Prozent senken kann.



Spotlight



6

Basis für gemeinsames Wachstum ist ein Arbeitsumfeld, das geprägt ist von Verantwortung, Sicherheit, Fairness und Vertrauen.

Verantwortung für die Mitarbeiter

Der Mensch steht im Mittelpunkt unserer Firmenphilosophie. Wir übernehmen Verantwortung für unsere Mitarbeiter, denn nur durch ihr Engagement, ihre Motivation und Qualifikation können wir uns gemeinsam weiterentwickeln und wachsen. Unser Ziel ist es, ein fairer Arbeitgeber mit einem hohen Leistungsanspruch zu sein, für den die Menschen in allen Ländern, in denen wir aktiv sind, gerne und langfristig arbeiten.

Voith konnte im Jahr der Wirtschaftskrise und danach, in einer Phase mit hoher Nervosität des Marktes ein stabiles Wachstum erzielen. Das wollen wir auch in Zukunft sicherstellen. Qualifizierte und leistungsfähige Mitarbeiter sind dafür die Grundvoraussetzung.

Weltweit verfügte Voith im Geschäftsjahr 2010/11 über 40 691 Vollzeitstellen (full-time equivalent) und beschäftigte 47 728 Personen.

Circa 65 Prozent der Mitarbeiter sind in Deutschland und dem übrigen Europa, circa 26 Prozent in Amerika und circa 9 Prozent in Asien beschäftigt.

Auf Basis unserer Wachstumsziele gehen wir bis zum Geschäftsjahr 2015/16 von einem zusätzlichen Personalbedarf aus. Der prognostizierte Bedarf an Mitarbeitern bildet die Grundlage unserer Personalpolitik. Faktoren wie Demografie, Fluktuation und die Zahl der vorhandenen Fachkräfte bestimmen die personalpolitischen Maßnahmen, die spezifisch auf die einzelnen Länder zugeschnitten werden.

Fachkräfte finden und binden

Ein wesentlicher Schwerpunkt unserer Personalpolitik liegt darauf, den Nachwuchs zu fördern und potenzielle Fachkräfte früh mit Voith in Kontakt zu bringen und für das Unternehmen zu begeistern.

Vielfalt und Chancengleichheit fördern

Als Arbeitgeber tragen wir die Verantwortung dafür, dass bei uns alle Mitarbeiter die gleichen Chancen haben. Wir wollen die Verschiedenheit unserer Mitarbeiter zum Vorteil des Einzelnen, des Unternehmens und der Gesellschaft fördern. Dafür wurde das Projekt „Diversity“ mit den Schwerpunktthemen Alter, Gender, kultureller Hintergrund und Arbeitsbedingungen aufgesetzt. Nach einer ersten Analysephase sollen regionenspezifische Handlungsfelder definiert und entsprechende Ziele und Maßnahmen abgeleitet werden.

Durch flexible Arbeitszeiten und Kinderbetreuung erleichtern wir unseren Mitarbeitern, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.

Sichere Arbeitsplätze, gesunde Mitarbeiter

Voith ist ein fairer Arbeitgeber mit hohem Leistungsanspruch. Durch vielfältige Gesundheitsförderungs- und Arbeitsschutzmaßnahmen sorgen wir dafür, die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter zu erhalten.

Lernen – ein Leben lang

Voith sorgt mit verschiedenen Weiterbildungsmaßnahmen dafür, dass seine Mitarbeiter sich kontinuierlich fachlich und persönlich weiterentwickeln.

Informationen

Prozent- bzw. Zahlenwerte beziehen sich auf 40 175 Vollzeitstellen (s. Berichtsrahmen im Umschlag vorn)

Fachkräfte finden und binden, s. Kap. 6.1, S. 46

Vielfalt und Chancengleichheit, s. Kap. 6.2, S. 48

Sichere Arbeitsplätze, gesunde Mitarbeiter, s. Kap. 6.3, S. 50

Lernen – ein Leben lang, s. Kap. 6.4, S. 54

6.1 Der demografische Wandel: Herausforderung und Chance

Informationen

Detaillierte Altersstrukturanalysen in allen Konzerngesellschaften, s. Daten und Fakten, S. 78

Ein weltweites Konzept zur Bewältigung der verschiedenen regionalen Herausforderungen, s. Kap. 6.2, S. 48

Aufbau des Gesundheits- und Wissensmanagements, s. Kap. 6.3, S. 50

Voith setzt auf langfristige Beschäftigungsverhältnisse. Manche unserer Mitarbeiter arbeiten ihr ganzes Berufsleben – von der Ausbildung bis zur Pensionierung – bei uns. Sie gewinnen während der Zeit Erfahrung und vielfältige Kompetenzen. Erfahrung und Kompetenzen, die wir in unserem Unternehmen brauchen und die wir halten wollen.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels steht Voith vor der Herausforderung, seinen Mitarbeitern bei entsprechender Leistung einen attraktiven Arbeitsplatz anzubieten, der sich flexibel ihrer jeweiligen Lebenssituation anpasst. Dafür setzen wir verschiedene, konzernweit geltende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf um, zum Beispiel in den Bereichen Gesundheitsmanagement, Personalentwicklung und Weiterbildung. Die Maßnahmen wie Recruiting und Gesundheitsmanagement werden entsprechend den Anforderungen in den einzelnen Regionen und der jeweiligen Altersstruktur modifiziert.

Rechtzeitig auf den demografischen Wandel reagieren

Voith ist mit seinen 356 Gesellschaften in 50 Ländern auf allen Kontinenten vertreten. An den verschiedenen Standorten sind die Auswirkungen des demografischen Wandels unterschiedlich stark

ausgeprägt. Voith reagiert darauf mit länderspezifisch angepassten Programmen und Initiativen.

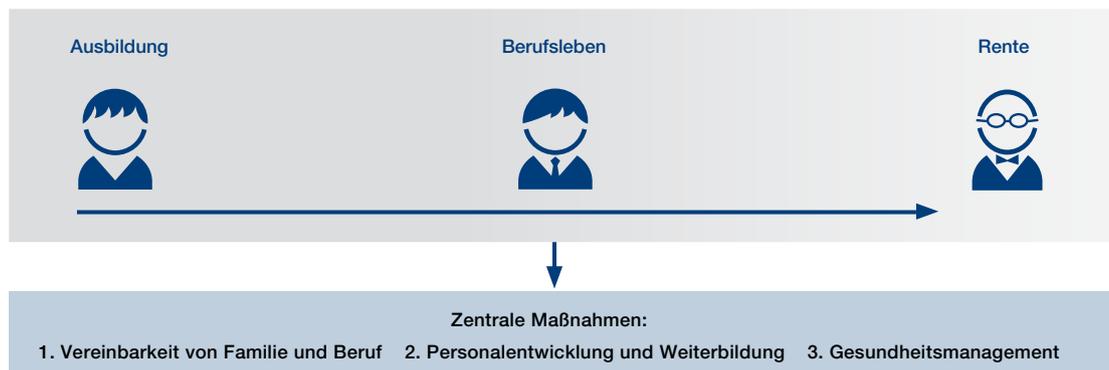
Im ersten Schritt erstellt Voith detaillierte Altersstrukturanalysen in allen Konzerngesellschaften.

Ein weltweites Konzept zur Bewältigung der Herausforderungen, die sich in den verschiedenen Regionen ergeben, wird zurzeit erarbeitet.

In Ländern wie Deutschland, wo sich der demografische Wandel schon abzeichnet, steht neben der Rekrutierung von neuen Mitarbeitern der Aufbau des Gesundheitsmanagements und des Wissensmanagements im Vordergrund.

Zahlreiche Kooperationen und internationale Personalmarketingmaßnahmen an Universitäten weltweit sorgen dafür, dass Studenten schon früh mit Voith in Kontakt kommen und sich für das Unternehmen als Arbeitgeber entscheiden. In Deutschland zum Beispiel hat jedes Mitglied der Konzerngeschäftsführung für mindestens eine deutsche Universität bzw. Hochschule eine Patenschaft übernommen, um Voith dort als attraktiven Arbeitgeber bekannt zu machen. Wir planen, im nächsten Geschäftsjahr vergleichbare Programme auch in anderen Regionen anzubieten, zum Beispiel in China.

Demografischer Wandel



Maßnahmen im Geschäftsjahr 2010/11

Wir gehen auf den Nachwuchs zu

Regelmäßig laden wir Nachwuchskräfte dazu ein, Voith direkt vor Ort kennenzulernen. So zum Beispiel im Oktober 2010 am Standort Appleton (USA). Hier besuchten Studierende der Papiertechnik einen Tag lang das Unternehmen und gewannen so einen praktischen Einblick in die Papierproduktion. Zudem konnten sie mit den dortigen Voith-Mitarbeitern über mögliche Praktika und Karrierechancen sprechen.

In China organisierte Voith verschiedene Campus Recruiting Events an Universitäten in der Nähe der wichtigen Standorte in Shanghai. Im November 2010 besuchten viele Studierende einen Unternehmenstag an der Nanjing Forestry University. Dort werden verschiedene auf die Papierproduktion abzielende Fachrichtungen gelehrt. An der Zhejiang University hat Voith im Dezember 2010 eine Rekrutierungsaktion im Bereich Maschinenbau und Energietechnik organisiert.

Kindern den Spaß an Technik vermitteln

Am Standort Heidenheim veranstaltete Voith in den Herbstferien 2010 erstmals eine Technikwerkstatt für die Kinder der eigenen Mitarbeiter. Etwa zwei Dutzend Sechstklässler konnten einige Tage in der Werkstatt der gewerblich-technischen Berufsausbildung von Voith ihr handwerkliches Geschick erproben.

Im Sommer 2011 präsentierte sich Voith auf der Ideenexpo in Hannover, um gemeinsam mit weiteren führenden Unternehmen über 300 000 Schüler und Schülerinnen die Welt der Technik nahezu bringen. Im Rahmen dieser Messe veranstaltete Voith Workshops für Schulklassen und vermittelte Grundlagen in Metallbearbeitung, Lokomotivtechnik und Pneumatik.

Kein Widerspruch: Familie und Beruf

Im Geschäftsjahr 2010/11 nahmen weltweit 511 Voith-Beschäftigte im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben eine Elternzeit in Anspruch. 253 davon waren Männer, 258 Frauen. Wir möchten, dass die Menschen, die für uns arbeiten, Beruf und Familie möglichst gut miteinander vereinbaren können.

Mit dem Kindervilla e. V. unterstützt Voith in Heidenheim seit 2002 berufstätige Mütter und Väter. Die Kindervilla bietet derzeit 45 Betreuungsplätze für Kinder von einem bis sechs Jahren. Jeder Voith-Mitarbeiter oder jede Voith-Mitarbeiterin kann dort für jedes seiner bzw. ihrer Kinder in diesem Alter einen Betreuungsplatz beantragen. Um einer größeren Zahl junger Familien die Möglichkeit einer Kinderbetreuung zu bieten, werden wir die Zahl der Betreuungsplätze 2012 mehr als verdreifachen.

Gemeinsam mit der Paul Hartmann AG und der Stadt Heidenheim beteiligt sich Voith am Aufbau des Kinderhauses „Bildungshaus Silcherschule“. Ab September 2012 werden wir hier für unsere Mitarbeiterfamilien 110 Betreuungsplätze, davon 25 Hortplätze, für Kinder vom ersten bis zum zehnten Lebensjahr anbieten. Insgesamt werden dann 155 Betreuungsplätze für die Kinder unserer Angestellten zur Verfügung stehen.

Flexible Arbeitszeiten

Doch nicht nur die Elternzeit oder eine gesicherte Kinderbetreuung erleichtert es Eltern, Familie und Beruf zu vereinbaren. Auch flexible Arbeitszeiten tragen dazu bei. Daher bieten wir eine Vielzahl von Teilzeitarbeitsmodellen für Mitarbeiter an; auch Kombinationen von „Home Office“ und Anwesenheit im Betrieb sind möglich. Ihre Arbeitszeiten können zahlreiche unserer Mitarbeiter, in Absprache mit Kollegen und Vorgesetzten, flexibel gestalten und sie so an die jeweilige familiäre Situation anpassen. In Deutschland können wir unseren Beschäftigten überwiegend flexible Voll- und Teilzeitmodelle anbieten.

Arbeitszeitmodelle mit festen Beginn- und Endzeiten gibt es in Deutschland nur dort, wo dies aus Prozess- und Kostengründen unabdingbar ist. Das betrifft zum Beispiel den Schichtbetrieb und die Arbeiten an teuren Bearbeitungsmaschinen.

Nur im Geschäftsbereich Industrial Services überwiegen feste Arbeitszeitmodelle. Als Dienstleistungsunternehmen arbeiten wir serviceorientiert und sind in diesem Bereich somit von den Arbeitszeiten unserer Kunden abhängig.

6.2 Vielfalt und Chancengleichheit

Informationen

Detaillierte Altersstrukturanalysen in allen Konzerngesellschaften, s. Daten und Fakten, S. 78

Voith ist ein international agierendes Unternehmen in Familienbesitz. Wir vereinen Menschen unterschiedlicher Kulturen unter unserem Dach. Es ist unser Anspruch in den Regionen, in denen wir tätig sind, als einheimisches Unternehmen mit deutschen Wurzeln wahrgenommen zu werden. Kulturelle Vielfalt und ein ausgewogenes Verhältnis von Jung und Alt sowie Männern und Frauen bilden das Fundament für die Kreativität und das Wachstum unseres Unternehmens.

Unsere Fähigkeit, mit den variierenden Anforderungen, die durch die unterschiedlichen Kulturen an Voith gestellt werden, umzugehen, ist ein wesentlicher Faktor für unseren wirtschaftlichen Erfolg. Ein Beispiel: Um in Wachstumsmärkten wie China und Indien unser Potenzial voll zu nutzen, benötigen wir verstärkt lokale Produkte, also maßgeschneiderte Lösungen für die lokalen Besonderheiten und spezifischen Anforderungen in den jeweiligen Ländern. Solche Produkte können wir nur mit lokalen Mitarbeitern und einem lokalen Management vor Ort entwickeln und produzieren.

Unterschiedliche Kulturen, Generationen und Geschlechter, das heißt auch unterschiedliche Perspektiven, Sichtweisen, Erfahrungen und Lebenszusammenhänge. Diesen Mix wollen wir zukünftig gezielter fördern.

Die Vielfalt unserer Mitarbeiter auf allen Hierarchieebenen verstehen wir als Vorteil im internationalen Wettbewerb. Gleichzeitig tragen wir die Verantwortung dafür, dass unsere Mitarbeiter ihre Individualität und ihre Kultur offen leben können, ohne Diskriminierungen oder Nachteile befürchten zu müssen.

Wir dulden keine Diskriminierung

Wir legen großen Wert auf die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter. Wir erwarten, dass alle Mitarbeiter dies leben. Diskriminierung oder Belästigung aufgrund des Geschlechts, der Kultur oder anderer Merkmale einer Person wird von uns nicht geduldet. Wir sehen es als einen wesentlichen Teil unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern, allen die gleichen Chancen zu gewähren.

Informationen

Geschlechterverteilung, s. Daten und Fakten, S. 74

Informationen

Gleichbehandlung ist im Absatz 3.2 des Voith-Verhaltenskodex festgeschrieben.

Verhaltenskodex, s. www.voith.com/verhaltenskodex

Auf Konzernebene überwacht das Compliance Committee die Umsetzung und Einhaltung unseres Gleichstellungsgrundsatzes. Auf Konzernbereichsebene achtet die Compliance-Organisation, zum Beispiel die Compliance-Beauftragten, darauf.

Die Bezahlung unserer Mitarbeiter orientiert sich an ihrer Qualifikation und Leistung und nicht an Kriterien wie Geschlecht oder anderen Merkmalen.

Aktive Förderung der Mitarbeitervielfalt

Voith hat sich das Ziel gesetzt, die Mitarbeitervielfalt zu fördern. Zum einen durch interkulturelle Trainings; zum anderen soll das Topmanagement in den operativen Einheiten vor Ort möglichst lokal besetzt werden.

Die Mitarbeiterverteilung im Geschäftsjahr 2010/11

Zum Stichtag 30. September 2011 arbeiteten insgesamt 8382 Frauen bei Voith. Das entspricht einer Quote von 21 Prozent.

Im Maschinen- und Anlagenbau lag der Anteil an Frauen im Geschäftsjahr 2010/11 bei 16 Prozent, im Servicegeschäft bei 25 Prozent.

Auch wenn 21 Prozent unserer Angestellten Frauen sind, so spiegelt sich dies noch nicht auf allen Ebenen wider. Im Voith Senior Management Circle ist der Anteil von Frauen zurzeit noch deutlich geringer. Nur drei von 90 Angestellten im Topmanagement waren im Geschäftsjahr 2010/11 Frauen. Das entspricht einer Quote von 3,3 Prozent. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, dies in den nächsten Jahren zu ändern und die Karriere von Frauen aktiv zu fördern. In Bezug auf kulturelle Vielfalt ist uns dies im Management bereits gelungen: Die Mitglieder unseres Senior Management Circle gehören mehr als 13 verschiedenen Nationen an.

Unsere Ziele

Wir wollen den Frauenanteil auf Senior Management Level bis zum Herbst 2015 auf 10 Prozent steigern. Darüber hinaus wird im Geschäftsjahr 2011/12 ein weltweites Diversity-Konzept entwickelt, bei dem nach einer ersten Analysephase regionenspezifische Handlungsfelder identifiziert und entsprechende Ziele und Maßnahmen zur Steigerung der Vielfalt festgelegt werden sollen. Dabei spielen verschiedene Diversity-Merkmale eine Rolle. Je nach regionalem Ergebnis der Analysephase sollen Schwerpunkte in den Diversity-Kategorien „Geschlecht“, „Alter“, „Kultureller

Hintergrund“ und „Arbeitsumfeld“ gesetzt werden. Bisherige Ziele aus dem Themenkreis Diversity werden in diesem Zusammenhang überprüft und gegebenenfalls abgeändert oder verworfen.

Um den Frauenanteil zu erhöhen, wird Voith in Deutschland ab 2015 Hochschulabsolventen, die sich auf eine Ingenieursposition bewerben, im gleichen Verhältnis einstellen, wie es der Geschlechterverteilung im jeweiligen Abschlussjahr entspricht. Das heißt, das Geschlechterverhältnis des jeweiligen Abschlussjahres wird der Indikator für die von uns einzustellende Frauenquote bei Absolventen sein.

Voith Academy: Erfahrungen eines Managers

R. Krishna Kumar kam 1996 als Konstruktionsingenieur zu Voith und ist heute Vice President von Fabric and Roll Systems India in Faridabad. Nach seinem Eintritt und einem Anfangstraining in Heidenheim hatte er verschiedene Führungspositionen inne. Seit Beginn des Jahres 2012 nimmt er an den Seminaren der Voith Academy teil. Das Programm der Academy wurde speziell für das Topmanagement von Voith entwickelt.



1. Was ist einzigartig an der Voith-Unternehmenskultur?

Das Besondere ist die Werteorientierung im Management. Voith überträgt Führungsverantwortung an professionelle Manager, die unternehmerische Entscheidungen innerhalb des werteorientierten Rahmens treffen können. Dies ist sowohl eine enorme Verantwortung als auch eine Herausforderung, die Manager motiviert, Führungspositionen auszufüllen anstatt einfach einem autoritären Führungsstil zu folgen.

2. Haben Sie von den Angeboten der Voith Academy profitiert?

Alle vier Module tragen dazu bei, dass wir unsere Führungsaufgaben bestmöglich wahrnehmen können. Als besonders hilfreich für die Entscheidungsfindung im beruflichen Alltag habe ich das

Modul Voith Fundamentals erlebt. Die Tatsache, dass die Seminare der Academy von Mitgliedern der Konzerngeschäftsführung persönlich abgehalten werden, verleiht den Veranstaltungen zusätzliche Bedeutung.

3. Wie ist der persönliche Kontakt zwischen den Teilnehmern?

Durch die Voith Academy habe ich die Möglichkeit erhalten, mit Führungskräften in aller Welt zusammenzuarbeiten, mit denen ich sonst nicht in Kontakt gekommen wäre. Die Trainings bieten viele Ansatzpunkte, mit anderen Teilnehmern wie auch mit Mitgliedern der Konzerngeschäftsführung zu kooperieren. Mit einigen der Teilnehmer bin ich inzwischen befreundet, soweit das unsere Terminkalender zulassen, verabreden wir uns immer mal wieder zu einem Erfahrungsaustausch.



Spotlight

6.3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Voith fühlt sich seinen Mitarbeitern verpflichtet. Deshalb ist es uns wichtig, Arbeitsplätze und Prozesse zu schaffen, die sicher sind und nicht krank machen.

Durch Arbeitsschutz- und Sicherheitsmaßnahmen senken wir die Unfallquote; durch präventive Gesundheitsförderung erhalten und erhöhen wir die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Angestellten. Angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels ist dies für uns wesentlich. Zudem reduzieren wir damit Ausfalltage und erhöhen die Produktivität unserer Mitarbeiter.

Arbeitsschutzmanagement bei Voith

Als Unternehmen tragen wir Verantwortung für unsere Mitarbeiter. Der Schutz ihrer Gesundheit hat für uns oberste Priorität. Daher haben wir den Arbeits- und Gesundheitsschutz seit 2009 fest in unseren Konzernzielen verankert.

Dies sind unsere sieben Leitsätze für sicherheitsbewusstes Handeln:

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

Zur Optimierung der Sicherheit und der präventiven Schutzmaßnahmen haben wir 2009 ein umfassendes Managementsystem entwickelt und an allen Produktionsstandorten eingeführt.

Zu den wichtigsten Kernelementen des Managementsystems gehören die Etablierung von Vorfällenuntersuchungen und der Aufbau eines internen

Auditsystems, um potenzielle Gefahren zu erkennen und zu beseitigen, bevor es zu Vorfällen kommt. Für die Implementierung, den Roll-out und das Controlling des Managementsystems ist die Abteilung Corporate Safety Management verantwortlich.

Unfallursachen klären heißt Unfälle zu vermeiden

Jeder Unfall wird erfasst und sofort an den direkten Vorgesetzten gemeldet. Bei schwerwiegenden Vorfällen muss innerhalb von maximal 24 Stunden die Geschäftsführung informiert werden. Der Unfall wird systematisch durch ein Untersuchungsteam bestehend aus Betroffenen, Vorgesetzten und Sicherheitsexperten untersucht und es wird ein detaillierter Vorfalbericht verfasst. Die Ergebnisse und daraus abzuleitende Regeln und Maßnahmen werden klar und verständlich allen Mitarbeiter vermittelt.

Ein weiteres Instrument, um die Zahl der Unfälle zu senken und die Einhaltung aller Sicherheitsvorschriften und Arbeitsschutzmaßnahmen zu gewährleisten, sind standortinterne Audits. Die zu überprüfenden Bereiche werden vor Ort eigenständig eingeteilt. Sie werden von Beauftragten anderer Abteilungen der gleichen Gesellschaft etwa alle zwei Monate auditiert.

Zusätzlich zu den standortinternen Audits wurde ein konzernweites „Corporate Safety Audit System“ eingeführt, für das die Konzern-Holding verantwortlich ist. Damit wird an ausgewählten Standorten überprüft, ob eingeführte Maßnahmen greifen und wie sie verbessert werden können.

Unfallprävention und Arbeitsschutz liegen bei Voith im Verantwortungsbereich der Führungskräfte. Im Rahmen des Managementsystems erhalten die Geschäftsführer der Gesellschaften von der Konzerngeschäftsführung konkrete Zielvorgaben, die sie an die Führungskräfte in ihrer Einheit weitergeben. Diesen obliegt die Aufgabe, durch Schulungen, Informationen und durch ihre Vorbildfunktion dafür zu sorgen, dass die vermittelten Arbeits- und Unfallschutzziele erreicht werden.

Für Gefahren sensibilisieren

Die Mehrheit aller Arbeitsunfälle passiert aufgrund eines fehlerhaften Verhaltens. Will man die Zahl der Arbeitsunfälle dauerhaft senken, müssen alle Mitarbeiter zu sicherheitsbewusstem Handeln angeleitet werden. Die Führungskräfte tragen besondere Verantwortung für die Sicherheit am Arbeitsplatz. Alle

personalverantwortlichen Mitarbeiter werden eingehend informiert, sensibilisiert und geschult. Das Wissen geben sie an ihre Mitarbeiter weiter, damit auch sie sich sicherheitsbewusst verhalten. Die Führungskräfte sind dabei nicht nur dafür verantwortlich, alle Mitarbeiter zum Thema Arbeitssicherheit zu schulen, sie haben auch darauf zu achten, alle aktiv in die Kommunikation über Unfälle einzubinden.

Pilotprojekt zum Gesundheitsmanagement

Seitdem Wolfgang Berger am Pilotprojekt von Voith zum Gesundheitsmanagement teilnimmt, weiß er: „Mit meinem Fitnessprogramm bin ich auf einem guten Weg.“ Ein Expertenteam nimmt derzeit am Standort Salzgitter (Deutschland) den Bedarf der Belegschaft an gesundheitsfördernden Maßnahmen unter die Lupe. Sobald die Ergebnisse vorliegen, soll das Angebot passgenau erweitert werden und dann im Sommer starten.

Vom Büro aufs Laufband in fünf Minuten – viele Mitarbeiter von Voith besuchen das firmeneigene Fitnessstudio auf dem Werksgelände und schaffen sich so einen Ausgleich zu den Herausforderungen des Alltags. Ein Pilotprojekt soll nun ein genaues Bild davon geben, wie gut die bisher angebotenen Gesundheitsmaßnahmen auf den Bedarf der Mitarbeiter zugeschnitten sind, und Verbesserungspotenziale aufzeigen. Seit September 2011 begleitet ein Team um Projektleiter Carsten Tempski das Projekt vor Ort. Insgesamt 80 Mitarbeiter und Führungskräfte engagierten sich als Gesundheitsbotschafter und motivierten 300 Kollegen, an einer ausführlichen Umfrage und einem anschließendem Gesundheitscheck teilzunehmen.

Die Befragung zielte darauf ab, einen umfassenden Eindruck von den Ressourcen, Belastungen und Ausgleichsmöglichkeiten der Mitarbeiter zu erhalten. Ein Verschlüsselungssystem und die Einbindung externer Dienstleister garantierten absolute Anonymität. Das Projektteam analysierte den Gesundheitsstatus der Teilnehmer und leitete daraus Trends und Themen mit Relevanz für den gesamten Standort ab. Die Probanden erfuhren ihr Ergebnis wenig später im Rahmen individueller Beratungsgespräche. Ein Ärzteteam erläuterte die Resultate und sprach Empfehlungen für die Verbesserung der Fitness aus. „Die Teilnehmer konnten ihren ausgewerteten Frage-



bogen über einen Code entschlüsseln und ihn entweder dem Hausarzt vorlegen oder mit zum Beratungsgespräch bringen“, erklärt Tempski das System.

Nun darf der gesamte Standort gespannt sein: Im April 2012 stellte das Team die anonymisierten und hochgerechneten Ergebnisse vor, anschließend wurden die Maßnahmen konzipiert. Ab Sommer profitieren dann alle 600 Mitarbeiter in Salzgitter von den Neuerungen, beispielsweise Gesundheitskursen oder ergonomisch verbesserten Arbeitsplätzen. Die Erfahrungen mit der Methodik des Projekts wird das Team nutzen, um auch an weiteren Voith-Standorten das Angebot an gesundheitsfördernden Maßnahmen zu adaptieren.



Spotlight

Im Nachhaltigkeitsbericht 2010 haben wir angekündigt, dass wir alle Mitarbeiter innerhalb eines Jahres nach der Einführung des Managementsystems in Seminaren oder Informationsveranstaltungen zum Thema Arbeitsschutz schulen wollen. Da wir dieses Ziel noch nicht erreicht haben, planen wir für 2012 Nachschulungen an den Standorten in China, in York, in São Paulo sowie in den großen Niederlassungen in Deutschland, unter anderem in Heidenheim und Crailsheim. Dabei wird den Mitarbeitern der sichere Umgang mit Gefahrstoffen, Arbeitsmaschinen und -geräten genauso vermittelt wie der sichere Versand von Gefahrgut.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Geschäftsjahr 2010/11

Wir erfassen alle Arbeitsunfälle, die zum Ausfall von einem oder mehreren Arbeitstagen führen. Die Zahlen zeigen, dass wir uns bezüglich der Arbeitssicherheit stetig verbessern: Im Berichtsjahr ereigneten sich 4,7 Arbeitsunfälle pro 1 Million Arbeitsstunden. Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2009/10 konnten wir die Arbeitsunfälle damit um 30 Prozent reduzieren. Damals kamen 6,7 Unfälle auf 1 Million Arbeitsstunden. Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2008/09 konnten wir die Arbeitsunfälle um 66 Prozent verringern (13,9 Unfälle pro 1 Million Arbeitsstunden) und gegenüber dem Geschäftsjahr 2006/07 sogar um 80 Prozent (22,8 Arbeitsunfälle pro 1 Million Arbeitsstunden).

Mit einer Quote von 4,7 auf 1 Million Arbeitsstunden haben wir unser für das Geschäftsjahr 2010/11 gestecktes Ziel, die Zahl der Arbeitsunfälle auf unter 5 pro 1 Million Arbeitsstunden zu senken, erreicht und es sogar übertroffen. Dass es uns gelungen ist, die Zahl der Arbeitsunfälle zwischen den Berichtsjahren 2009/10 und 2010/11 noch einmal um 30 Prozent zu vermindern, hängt stark mit der Einführung unseres Arbeitssicherheitsmanagement-systems an den einzelnen Standorten zusammen.

Die Gesundheit der Mitarbeiter erhalten und verbessern

Voith will die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten systematisch fördern. Die Wege, die dazu an den Standorten beschritten werden, können durchaus unterschiedlich sein. Das ist aufgrund

verschiedener gesetzlicher und sozialer Rahmenbedingungen unvermeidlich. Als internationaler Konzern stehen wir vor der Aufgabe, einen Standard zu definieren, der für unsere Mitarbeiter in allen Ländern angemessen und sinnvoll ist. Wir halten es für entscheidend, hier einen integrierten Ansatz zu entwickeln, der Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin und Gesundheitsförderung miteinander verknüpft.

Langfristige Strategien entwickeln – eine Annäherung

Bis zum Jahr 2015 soll ein weltweites Gesundheitsmanagement umgesetzt werden mit dem Ziel, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten.

Um dieses Ziel zu erreichen, müssen wir zunächst die aktuelle Situation an unseren weltweiten Standorten besser verstehen.

Um einen detaillierteren Überblick über die lokalen Voraussetzungen und die existierenden oder beabsichtigten Maßnahmen zu bekommen, haben wir im Berichtsjahr im ersten Schritt eine Bestandsaufnahme an 23 Standorten in Deutschland und Österreich vorgenommen. Die Angaben wurden mittels quantitativer und qualitativer Fragebögen erhoben.

Um unsere Kenntnisse weiter auszubauen, werden wir im Geschäftsjahr 2011/12 eine systematische Bestandsaufnahme der bisherigen oder beabsichtigten gesundheitsfördernden Maßnahmen an unseren weltweiten Standorten vornehmen. Die daraus gewonnenen Ergebnisse dienen als Basis, um Handlungsfelder zu definieren, zu priorisieren, Standards zu entwickeln und Maßnahmen abzuleiten.

Um die Führungskräfte regelmäßig über relevante Entwicklungen in ihrem Verantwortungsbereich zu informieren, soll vorab ein standardisiertes Berichtswesen entstehen, das bis zum Geschäftsjahr 2012/13 kontinuierlich weiterentwickelt wird.

Erweitert wird es durch die Entwicklung eines Kennzahlensystems, das sowohl die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter und die potenziellen Risiken und Kosten als auch die Struktur des betrieblichen Gesundheitsmanagement-systems abbildet.

Ein erstes Pilotprojekt

Am Standort Salzgitter läuft ab August 2011 ein Pilotprojekt zur Gesundheitsförderung. Im Januar 2012 wurde damit begonnen, den Gesundheitszustand der Mitarbeiter zu ermitteln. Auf freiwilliger Basis werden sie zu ihrem Befinden befragt und physisch untersucht. Anhand der Ergebnisse des Pilotprojekts werden bis zum Geschäftsjahr 2011/12 allgemeine Gesundheitsförderungsmaßnahmen für die Belegschaft abgeleitet, um so die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter langfristig zu erhalten.

Gesund essen, fit bleiben

Gesundes Essen ist wichtig, um Leistungsfähigkeit und Gesundheit zu erhalten. In unserer Kantine am Standort Heidenheim wird täglich das Essen für 1 600 Mitarbeiter zubereitet. Seit November 2010 wird dabei konsequent auf Geschmacksverstärker sowie Konservierungs- und Farbstoffe verzichtet. Außerdem werden bevorzugt regionale Produkte sowie Fleisch und Fisch von zertifizierten Lieferanten eingekauft. Ab März 2012 stammen 100 Prozent des in der Kantine servierten Fischs aus MSC-zertifizierten Beständen.

Um unsere hohen Qualitätsansprüche sicherzustellen, nehmen wir auch Ortsbegehungen an den Einkaufsstätten und bei den jeweiligen Lieferanten vor. Mithilfe eines unabhängigen Ulmer Hygieneinstituts arbeiten wir an einem umfassenden eigenen Auditierungskonzept.

Parallel strebt Voith eine Zertifizierung nach Job&Fit der Deutschen Gesellschaft für Ernährung an. Die Umsetzung des Konzepts in den Speiseplan ist bereits in Vorbereitung.

Unsere Ziele

Arbeitssicherheit

Im Jahr 2011/12 werden wir die im Jahr 2009/10 begonnene Arbeitssicherheitskampagne fortführen und optimieren. Um unsere Daten zu validieren, werden standortübergreifende Unfallstatistiken erhoben und relevante Kennzahlen ermittelt. Darüber hinaus soll es Symposien zur Arbeitssicherheit geben, auf denen die Best-Practice-Beispiele der einzelnen „Health, Safety and Environment Audits“ vorgestellt und diskutiert werden. Unser mittelfristiges Ziel ist es, die Unfallquote auf weniger als zwei Unfälle pro Million Arbeitsstunden zu reduzieren.

Präventive Gesundheitsförderung

Geplant sind eine systematische Bestandsaufnahme der bisherigen oder beabsichtigten gesundheitsfördernden Maßnahmen an unseren weltweiten Standorten bis 2011/12, ein Pilotprojekt zur Gesundheitsförderung inklusive Gesundheitscheck und Ableitung gesundheitsfördernder Maßnahmen bis 2011/12 sowie die Entwicklung und Einführung eines standardisierten Berichtswesens für Führungskräfte bis 2012/13.

Gesundes Essen

Während des Geschäftsjahrs 2011/12 wird ein Auditierungskonzept ausgearbeitet, das in der Kantine am Standort Heidenheim bis zum Geschäftsjahr 2012/13 umgesetzt wird. Für das Geschäftsjahr 2011/12 ist zusätzlich die Zertifizierung der Kantine in Heidenheim nach den Job&Fit-Kriterien der Deutschen Gesellschaft für Ernährung vorgesehen.

Unfallprävention und Arbeitsschutz liegen bei Voith im Verantwortungsbereich der Führungskräfte.

6.4 Aus- und Weiterbildung und langfristige Beschäftigung

Die Rückmeldung unserer Kunden über die Zufriedenheit mit unseren Produkten und Dienstleistungen ist für uns Ansporn und Motivation. Es ist unser Anspruch, die Erwartungen unserer Kunden weiterhin so gut wie möglich zu erfüllen. Dazu ist es wichtig, dass sich unsere Mitarbeiter die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen erhalten und ihr Wissen ständig auf den neuesten Stand bringen. Um dies zu unterstützen, bietet Voith ein breites Programm von internen und externen Fortbildungen für seine Mitarbeiter an.

Darüber hinaus erachten wir das Erfahrungslernen, also das eigenständige Umsetzen und die Weitergabe von Erfahrungen und Know-How von erfahrenen Leistungsträgern an Neueinsteiger, als einen wichtigen Teil des Lernens. Hier treffen sich auf eine positive Art und Weise die Bedürfnisse von Mitarbeitern und Voith: Die Mitarbeiter wollen sich fundierte und breite berufliche Kompetenzen über Jahre hinweg aufbauen, Voith wiederum benötigt kompetente und erfahrene Mitarbeiter für die Entwicklung unserer Produkte und die Abwicklung unserer Dienstleistungen. Daraus entstehen in der Regel langfristige Arbeitsverhältnisse.

Als fairer Arbeitgeber mit einem hohen Leistungsanspruch erwarten wir, dass unsere Mitarbeiter neben einer guten Basisqualifikation die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen mitbringen und die fachlichen, sozialen und interkulturellen Kompetenzen auf- und ausbauen, die sie für die jeweilige berufliche Tätigkeit benötigen. Dies unterstützen wir durch verschiedene On- und Off-the-Job-Personalentwicklungsmaßnahmen.

Das Voith Leadership Konzept

Das Voith Leadership Konzept rückt die Beziehung zwischen Mitarbeiter und Führungskraft in den Vordergrund. Denn eine gute Beziehung wirkt sich positiv auf die Arbeit aus und erlaubt es, den Mitarbeiter besser kennenzulernen und ihn gezielter zu fördern. Zentrale Elemente des Voith Leadership Konzepts sind das Mitarbeiter- und das Zielverein-

barungsgespräch. Während im Zielvereinbarungsgespräch über die Orientierung und den individuellen Beitrag zur Erreichung von Unternehmenszielen gesprochen wird, geht es im Mitarbeitergespräch um die Zusammenarbeit von Mitarbeiter und Führungskraft, die beruflichen Ziele und Entwicklungsperspektiven sowie den Bedarf an Entwicklungsmaßnahmen. Die Ergebnisse dieser Gespräche bilden die Basis, auf der wir neben dem individuellen gleichfalls den allgemeinen Weiterbildungsbedarf unserer Angestellten ermitteln.

Weiterbildung bei Voith

Das Weiterbildungsangebot bei Voith ist dreigliedrig. Auf der obersten Ebene gibt es die Voith Academy. Sie wurde 1999 als zentrales Entwicklungsprogramm für die oberen Führungskräfte eingerichtet. Vortragende sind hier in erster Linie die Mitglieder der Konzerngeschäftsführung. Auf der zweiten Ebene werden über die Voith Management School für definierte Mitarbeiterzielgruppen, zum Beispiel Führungskräfte und Projektmanager, Trainings angeboten. In der globalen Voith Organisation werden Schulungen in Abstimmung mit den einzelnen Regionen organisiert. Auf der dritten Ebene sind schließlich die Voith-Trainings mit einem breiten Weiterbildungsangebot angesiedelt. Diese allgemeinen Seminare sind für alle Mitarbeiter offen. Zusätzlich zu diesen drei Voith-internen Weiterbildungsmöglichkeiten arbeitet das Unternehmen mit externen Weiterbildungsträgern zusammen.

Unternehmensweit bieten wir unseren Mitarbeitern und Führungskräften Kurse zu den Themenkomplexen Umwelt- und Ressourcenmanagement, Arbeitssicherheit, Compliance, Projektmanagement und dem Voith Leadership Konzept an. Dieses globale Angebot wird durch regionenspezifische Weiterbildungen ergänzt. Neben den bereits genannten Seminarthemen gibt es Trainings zu den Bereichen Informationstechnologie, Arbeitssicherheit, Gesundheit, Umweltschutz, Datenschutz und Qualitätsmanagement, aber auch Sprach-, Wirtschafts- und Rhetorikkurse.

Neben der betrieblichen Weiterbildung gibt es seit mehr als 100 Jahren am Standort Heidenheim eine organisierte Erstausbildung in verschiedenen Berufen. So geben wir – ganz im Sinne der Philosophie von Dr. Hanns Voith – jungen Menschen von Anfang an eine gute berufliche Perspektive.

Aus- und Weiterbildung bei Voith im Geschäftsjahr 2010/11

Das Weiterbildungsangebot bei Voith wird kontinuierlich ausgebaut und von den Mitarbeitern gut angenommen. Insgesamt haben 3 914 Mitarbeiter an den deutschen Standorten an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen und über 132 000 Weiterbildungsstunden absolviert. Das entspricht einer Steigerung um 14,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Die Ausgaben für die Weiterbildung stiegen von 2,3 Millionen Euro auf 3,1 Millionen Euro und damit um circa 30 Prozent.

Der individuelle Weiterbildungsbedarf wird im Rahmen der täglichen Leistungserbringung bzw. der Zielerfüllung erkannt und festgelegt. Darüber hinaus dient insbesondere das Mitarbeitergespräch dazu, die Entwicklungsbedürfnisse und –möglichkeiten zu erörtern und Maßnahmen zu vereinbaren.

Insgesamt wurde im Geschäftsjahr 2010/11 mit 88 Prozent der Mitarbeiter ein Mitarbeitergespräch über ihre Aufgaben, die Zusammenarbeit und Entwicklungsmöglichkeiten geführt.

Die Zahl der Auszubildenden ist im Vergleich zum Vorjahr konstant und blieb mit 1 246 Auszubildenden und Studenten weiterhin hoch.

Attraktives Arbeitsumfeld, sichere Perspektiven

Voith ist ein Arbeitgeber, der ein attraktives Arbeitsumfeld bietet und seine Mitarbeiter fordert und fördert. Wir sind ein Unternehmen, bei dem die Menschen gerne bleiben. Angestellte, die über ihr gesamtes Berufsleben hinweg bei Voith arbeiten, sind keine Seltenheit.

Im Berichtsjahr betrug die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit konzernweit 8,2 Jahre. Je nach Region und Geschäftsfeld gibt es jedoch große Unterschiede. Kurzlebige, boomende Arbeitsmärkte wie in China und Brasilien sind schnelllebig. Durch das rasante Wachstum gibt es eine Vielzahl an attraktiven Jobangeboten und Aufstiegsmöglichkeiten. So kommt es, dass qualifizierte Fachkräfte in diesen Regionen ihren Arbeitgeber vergleichsweise häufig wechseln. Das spiegelt sich auch in den Zahlen von Voith wider. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Europa und Nordamerika ist im Geschäftsjahr 2010/11 deutlich länger als in Südamerika und Asien.

Auf Kündigungen durch den Arbeitnehmer entfallen konzernweit 7,8 Prozent (Maschinenbau 3,6 Prozent und Servicegeschäft 11,7 Prozent).

Unsere Ziele

Bis zum Geschäftsjahr 2012/13 werden wir insbesondere die Trainingsprogramme für Führungskräfte ausbauen und verfeinern. Darüber hinaus werden wir das Augenmerk in unserem Talentmanagementprozess stärker auf die Regionen und auf konzernbereichsübergreifende Entwicklungsmöglichkeiten richten. Um die Informationen im Rahmen der Personalentwicklung auch zielgerichtet zu nutzen, werden wir die Umsetzung eines einheitlichen Human-Resources-IT-Systems weiter vorantreiben.

Informationen

Aus- und Weiterbildung, s. Daten und Fakten, S. 77

Betriebszugehörigkeit und Wechselrate, s. Daten und Fakten, S. 75



7

Seit Unternehmensgründung übernimmt Voith Verantwortung für seine Kunden, Mitarbeiter und für die Gesellschaft.

Verantwortung für die Gesellschaft

Voith übernimmt Verantwortung. Nicht nur für seine Kunden, sondern auch für seine Mitarbeiter und für die Gesellschaft. Das Leben der Menschen in der Gesellschaft, aber auch die Chancen des Einzelnen zu verbessern ist der Gründerfamilie Voith ein Grundanliegen und bildet die Basis unseres unternehmerischen Handelns. Daran hat sich auch im Zuge der internationalen Expansion von Voith nichts geändert.

Voith und seine Stiftungen

Das gesellschaftliche Engagement von Voith reicht von der finanziellen Unterstützung von Hilfs- und Förderprojekten bis hin zu Corporate-Volunteering-Aktivitäten. Sie werden zum einen durch die Voith GmbH – teilweise in Kooperation mit gemeinnützigen Organisationen – und zum anderen durch die gemeinnützigen und unabhängigen Stiftungen Hanns-Voith-Stiftung und Fundação Voith in Brasilien realisiert. Während Letztere erst 2004 gegründet wurde, blickt die Hanns-Voith-Stiftung auf eine beinahe 60-jährige Tradition zurück.

Der Hanns-Voith-Stiftung stehen Erträge in Höhe von circa 700 000 Euro und der Fundação Voith Mittel von circa 400 000 Euro zur Verfügung. Die Fundação Voith finanziert sich aus finanziellen Zuwendungen der lokalen Voith-Landesgesellschaften. Über die Zuwendungen der Hanns-Voith-Stiftung entscheiden die Stiftungsorgane, das heißt der Vorstand und der Stiftungsrat.

Kriterien für die Förderung von Projekten

Unsere Fördergelder sollen in Projekte fließen, die als gemeinnützig anerkannt und sowohl international als auch interkulturell anwendbar sind. Zudem muss sichergestellt sein, dass das Projekt Breitenwirkung erzielt, das Gemeinwesen gefördert oder die Attraktivität des Voith-Standorts für die dort lebenden Menschen erhöht wird. Unabhängig davon hilft Voith in dringenden humanitären Not-situationen. Als letztes und entscheidendes Kriterium für alle Projekte und Hilfsmaßnahmen gilt, dass Voith von der Seriosität des Fördernehmers überzeugt sein muss. Für die Aufteilung der Fördergelder hat Voith folgende Richtwerte aufgestellt: 30 bis 40 Prozent der Mittel sollen in Schulen, Ausbildung und Wissenschaft fließen, etwa 20 bis 25 Prozent in soziale Projekte und jeweils 15 bis 20 Prozent in Projekte aus Sport und Kultur.

Transparenz und Nachvollziehbarkeit

Unsere Spenden- und Sponsoringaktivitäten müssen stets nachvollziehbar, transparent und gesetzeskonform sein. Dazu haben wir uns in unseren Konzernrichtlinien und in unserem Verhaltenskodex verpflichtet. Spenden an politische Parteien bedürfen einer Zustimmung der Konzerngeschäftsführung bzw. des Gesellschafterausschusses. Im Berichtsjahr wurden 78 000 Euro an politische Parteien gespendet.

Informationen

Kooperation mit gemeinnützigen Organisationen, s. Kap. 7.1, S. 58.

Organisatorische Verankerung

Die Abteilung Corporate Office koordiniert – im Auftrag des Vorsitzenden der Geschäftsführung – konzernweit das gesellschaftliche Engagement von Voith. Die Sponsoringaktivitäten werden durch die Konzern-Kommunikation gesteuert. Unabhängig davon können die einzelnen Konzernbereiche eigene Hilfs- und Förderprojekte ins Leben rufen. Schließlich können die Geschäftsführungen der jeweiligen Standorte aufgrund ihrer Kontakte zu den örtlichen Kommunen am besten beurteilen, wo vor Ort unsere Hilfe am dringendsten benötigt wird. Die Höhe der Summe, die Voith für sein gesellschaftliches Engagement aufwenden darf, ist geregelt. Sie darf eine Mindest- und eine Höchstgrenze nicht unter- beziehungsweise überschreiten; die Höhe der Summe ergibt sich aus dem prozentualen Mindest- und Höchstanteil des Ergebnisses vor Steuern. Ab einer bestimmten Höhe müssen die finanziellen Förderungen von einer übergeordneten Stelle freigegeben werden. Dies kann durch die Geschäftsführung der jeweiligen Landesgesellschaft oder des Konzernbereiches und die Konzerngeschäftsführung oder – in letzter Instanz – durch den Gesellschafterausschuss geschehen. Das Corporate Office informiert zweimal pro Jahr (halbjährig) darüber, welche Beträge ausgezahlt wurden, wer sie empfangen hat und welche Förderungsschwerpunkte es gab. Einmal im Jahr berichtet der Leiter des Corporate Office, der gleichzeitig der Leiter des Compliance Committee ist, direkt an die Konzerngeschäftsführung.

Informationen

Organisation und Berichtswege, s. Kap. 2.2, S. 13

7.1 Bildung, Soziales, Sport und Kultur – unsere Förderprojekte

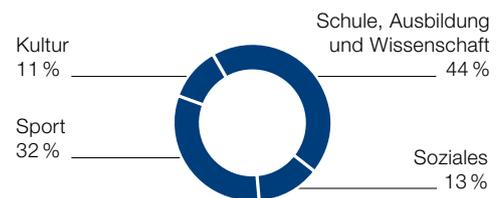
Ganz im Sinne der Tradition von Dr. Hanns Voith engagieren sich Voith, die Hanns-Voith-Stiftung und die Fundação Voith für die Gesellschaft. Der Fokus richtet sich dabei besonders auf junge Menschen. Ihnen möchten wir eine gute Zukunft bieten.

Insgesamt wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr rund 2,4 Millionen Euro für förderfähige Projekte aufgewendet und damit 45 Prozent mehr als im Vergleich zum Vorjahr. Darin enthalten sind von der Hanns-Voith-Stiftung 0,3 Millionen Euro und von der Fundação Voith 0,4 Millionen Euro.

Die Ausgaben teilen sich auf in circa 1,5 Millionen Euro für Spenden und ca. 0,9 Millionen Euro für Sponsoring.

Fördermittel – 2010/11 gesamt 2,369 Mio. €

Nach Projekten



Wie aus der Grafik ersichtlich, entfiel der größte Anteil, nämlich rund 44 Prozent der Fördermittel, auf den Bereich Bildung. Weitere 13 Prozent der Fördersumme flossen in den Bereich Soziales und 11 Prozent in den Bereich Kultur. 32 Prozent der Gesamtfördersumme wurden im Berichtsjahr für den Bereich Sport aufgewendet.

Wir engagieren uns in den Bereichen Bildung, Soziales, Sport und Kultur. So wollen wir aktiv einen Beitrag leisten, um vor allem jungen Menschen eine gute Zukunft zu bieten.

1. Bildung eröffnet Zukunft

Nur eine gute schulische und berufliche Ausbildung ermöglicht es jungen Menschen, ihren Platz in der Gesellschaft zu finden. Ein besonderes Anliegen von Dr. Hanns Voith war es daher, die Bildung und Ausbildung junger Menschen zu fördern. Dieses Engagement führen wir bis heute weiter.

Besonders wichtig ist es uns, Schulen und Universitäten zu unterstützen. In der Vergangenheit haben wir bereits viele große Projekte gefördert, mit denen wir Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Freude am Lernen und an Naturwissenschaften näherbringen, mit denen wir aber auch die Forschung im technischen Bereich voranbringen.

Zudem investieren wir in die berufliche Ausbildung bei Voith, um so jungen Menschen einen qualifizierten Start ins Leben bieten zu können – sowohl innerhalb der Voith Gruppe als auch am weiteren Arbeitsmarkt. Zu den wesentlichen Aktivitäten in diesem Bereich zählen die Förderung von Schulen, Universitäten und Ausbildungseinrichtungen.

Förderung der schulischen Ausbildung

Voith hat im Jahr 2005 gemeinsam mit acht weiteren Unternehmen in Ludwigshafen die „Wissensfabrik“ gegründet, eine Initiative von mittlerweile 90 Unternehmen, die die schulische Bildung am Unternehmensstandort Deutschland unterstützen.

Darüber hinaus pflegt Voith weltweit Schulpartnerschaften: in Österreich im Rahmen des TopTechnik-Programms, in den USA im Rahmen des Adopt-a-School-Programms (zum Beispiel die West Monroe High School) und in Brasilien durch die Zusammenarbeit mit der Escola Estadual Conjunto Habitacional Voith und der Friedrich-von-Voith-Schule in São Paulo.

Voith als Partner im Studium

Voith hat bis jetzt drei Stiftungsprofessuren an Universitäten in Deutschland eingerichtet. Eine für Maschinenbau und Werkstofftechnik an der Hochschule Aalen (2003), eine für Wasserkraft an der Universität Stuttgart in Zusammenarbeit mit der EnBW Baden-Württemberg AG (2008) und eine Stiftungsprofessur für „Automation“ im Studiengang Verfahrenstechnik Papier und Kunststoff an der Hochschule für angewandte Wissenschaften München (2009).

An der Universität Wien stellt Voith ein Pumpenturbinenmodell für das hydrodynamische Laboratorium zur Verfügung und finanziert zwei Forschungsassistentenstellen.

In den USA ist Voith Mitglied des Industry Advisory Council (EIAC) des York College of Pennsylvania und in Asien Kooperationspartner der Nanjing Forestry University. Hierfür werden Stipendien bereitgestellt, Dozenten entsandt und gemeinsame Projekte durchgeführt. Zudem vergeben die Voith-Stiftungen Stipendien in Deutschland und Brasilien.

Unser Engagement für die berufliche Ausbildung

Allen Jugendlichen die Chance auf einen guten Start ins Berufsleben zu geben, dieses Ziel verfolgen wir mit der beruflichen Ausbildungsförderung. In Heidenheim bereitet Voith seit 1972 jedes Jahr bis zu 50 Jugendliche mit Lernschwierigkeiten und Jugendliche ohne Schulabschluss auf eine Ausbildung vor und ermöglicht es ihnen, einen Hauptschulabschluss zu erlangen.

Ähnlich engagiert sich die Fundação Voith in Brasilien im Rahmen ihres Programms Formare. In China arbeiten wir außerdem mit dem AHK-Chien Shiung Vocational Training Center nordwestlich von Shanghai zusammen. Seit 2007 werden hier pro Jahrgang 50 Mechatroniker und 50 Werkzeugmacher ausgebildet. Voith stellt ihnen für den praktischen Teil der Ausbildung seine Werkstätten zur Verfügung.

**Bildung bringt Kinder und Jugendliche voran:
Bildungsprojekte 2010/11**

Voith stärkt durch sein Engagement die Qualität des schulischen Unterrichts und unterstützt die Forschung und Lehre an den Universitäten. Im Geschäftsjahr 2010/11 haben Voith und seine Stiftungen zahlreiche Bildungseinrichtungen, -initiativen und -projekte mit insgesamt 1 051 839 Euro gefördert. So erhielten die Internationale Schule Ulm/Neu-Ulm, der Verein Freie Waldorfschule in Heidenheim, die Schüler-Ingenieur-Akademie, Heidenheim, die European Business School in Oestrich-Winkel, die American Academy in Berlin, der Förderkreis des Forschungsinstituts für anwendungsorientierte Wissensverarbeitung/n e.V., Ulm (1982), die Initiative Technik ist Zukunft gGmbH in Frankfurt am Main und die Technische Universität München jeweils Zuwendungen von mehr als 10 000 Euro.

Im vergangenen Berichtsjahr hatten wir angekündigt, die Förderung für Kindergärten und Schulen in Heidenheim ab dem Geschäftsjahr 2010/11 in der „Zukunftsakademie“ zusammenfassen zu wollen. Dieses Ziel wird von Voith und der Stadt Heidenheim aus organisatorischen Gründen im Geschäftsjahr 2011/12 umgesetzt werden.

**2. Soziales Engagement weltweit:
Für bessere Lebensbedingungen**

Neben unserem Engagement für Bildung geht es uns auch darum, insgesamt die Lebensbedingungen von Menschen weltweit zu verbessern und Armut zu bekämpfen. Daher finanziert Voith regelmäßig soziale Projekte in Afrika, Südamerika und Asien. Sie helfen mit, Menschen eine Perspektive im Leben zu geben.

Manchmal ist schnelle Hilfe gefragt. Zum Beispiel im Falle von Naturkatastrophen wie Erdbeben, Flutkatastrophen und Tsunamis. Bei Bedarf hilft Voith hier unmittelbar. Nach dem verheerenden Erdbeben und

dem Tsunami in Japan half Voith den Opfern der Naturkatastrophe und des Reaktorunglücks und spendete 100 000 Euro an die Schule Motomiya shi Kaikei Kanrisha in Fukushima (Japan). Diese Schule wird nun mit Solarenergie versorgt.

Gleichfalls großen Wert legen wir darauf, den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen Menschen unterschiedlicher Kulturen zu ermöglichen und so Vorurteile abzubauen und Verständnis füreinander zu schaffen. Unser Wunsch ist ein friedvolles Miteinander der Kulturen. Um den Kontakt zwischen den Kulturen zu fördern, schreiben wir daher seit 2003 in Asien und Südamerika jeweils zwei Stipendien für die Schüleraustauschorganisation AFS Interkulturelle Begegnungen e.V. aus.

**Menschen brauchen Menschen:
Soziale Projekte 2010/11**

Insgesamt haben Voith und seine Stiftungen im Berichtsjahr 417 879 Euro zur Förderung von sozialen Einrichtungen und Projekten aufgewendet.

So unterstützte Voith beispielsweise die Ithembelihle School in Südafrika, in der mehr als 140 körperbehinderte Kinder unterrichtet werden.

In Brasilien förderte Voith im Berichtsjahr das Projekt „Oficinas Tela Brasil – Cinema“. In diesem Projekt lernen 20 Jugendliche ab 12 Jahren, wie man Videos und Kurzfilme produziert.

Ein weiteres Projekt, das Voith in Brasilien unterstützt, ist das „O Palco em Cena – Introduction to Cinema“. Das Projekt, an dem 35 Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren teilnehmen, motiviert sie zum Theaterspielen und hilft bei der Gründung von Theatergruppen.

Auch in Deutschland finanziert Voith soziale Projekte. So die Aktion „Freunde schaffen Freude e.V.“ in Heidenheim, die geistig und körperlich behinderten sowie einsamen Menschen hilft.

3. Sport verbindet

Voith setzt sich für die Förderung des Breitensports ein und fördert weltweit eine Vielzahl von lokalen Sportvereinen und Wettkämpfen. Durch das gemeinschaftliche Sporterlebnis werden Teamgeist und Fairness gestärkt – Werte, die für Voith von jeher wichtig sind.

Gesundheit und Gemeinschaft:

Sportprojekte 2010/11

Im Bereich Sport unterstützte Voith im Berichtsjahr Vereine und Initiativen mit insgesamt 754 017 Euro. Vorrangige Ziele dieser langfristig angelegten Sponsoringaktivitäten ist zum einen, die Bekanntheit der Marke Voith zu fördern und zum anderen, als Corporate Citizen dazu beizutragen, die Attraktivität der Voith-Standorte und der jeweiligen Regionen mit vielfältigen Sportangeboten zu erhöhen.

Am Stammsitz Heidenheim unterstützte Voith den 1. FC Heidenheim, der in der dritthöchsten deutschen Fußballprofiliga sehr erfolgreich ist. Weiterhin ist Voith seit vielen Jahren Principal Sponsor des Heidenheimer Fechtzentrums – Sportlern und Sportlerinnen dieses Bundesleistungszentrums gelang es auch im Berichtsjahr national wie international große Erfolge zu erzielen, darunter mehrere deutsche Meisterschaften und vordere Platzierungen bei bedeutenden Fechtturnieren weltweit. Darüber hinaus ist Voith Unterstützer der Heidenheimer Baseballmannschaft, die seit Jahren in der höchsten deutschen Spielklasse Erfolge verzeichnet, und des TSV Crailsheim (Damenfußballmannschaft).

Neben diesen Hauptaktivitäten im Bereich Sport förderte Voith viele verschiedene kleinere Sportprojekte im Umfeld von Standorten in Deutschland und überall in der Welt. In diesem Zusammenhang freuen wir uns, dass die Fundação Voith – wie im Nachhaltigkeitsbericht 2010 angekündigt – in Brasilien die Förderung des Sports in ihre Aktivitäten aufgenommen hat.

4. Kulturelles Engagement

Kultur berührt die Seele. Menschen – und ganz besonders Kindern und Jugendlichen – den Zugang zu Musik und Kunst zu eröffnen war eines der großen Anliegen von Dr. Hanns Voith. In diesem Sinne fördert Voith anspruchsvolle klassische Musik und führt junge Menschen an sie heran. In den Bereichen Kunst und Kultur setzen wir uns außerdem für die Erhaltung der Eiszeitkunst im Lonetal ein und unterstützen den Förderverein, ebenso wie das Österreichische Papiermachermuseum und das Kunstmuseum in Heidenheim.

Musik macht glücklich: Kulturprojekte 2010/11

Für das kulturelle Engagement gaben wir im Berichtsjahr 260 027 Euro aus. Der Schwerpunkt lag wie auch im Vorjahr auf der Förderung klassischer Musik. So unterstützten wir finanziell in Heidenheim die Opernfestspiele, den neuen Kammerchor des Schillergymnasiums, das Philharmonische Orchester der Stadt und das Voith-Orchester sowie die Internationale Musikschulakademie Kulturzentrum Schloss Kapfenburg und den Kulturkreis der deutschen Wirtschaft im Bundesverband der Deutschen Industrie e.V., Berlin.

Gemeinnütziges Engagement bei Voith

Voith setzt seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei verschiedenen gemeinnützigen Projekten ein und animiert sie so, sich für kommunale Belange zu interessieren und aktiver Teil der Gesellschaft zu sein. Ein Beispiel: Voith bringt seinen Auszubildenden das Konzept gesellschaftlicher Verantwortung näher, indem sie bei kommunalen Projekten aktiv dabei sein können. So unterstützten im Geschäftsjahr 2010/11 20 Auszubildende die Gemeinde Hinde-lang zwei Tage lang beim Anlegen eines Biotops.

Unsere Ziele

Auch für die Zukunft ist es unser Ziel, die Arbeit der Hanns-Voith-Stiftung durch intensive Öffentlichkeitsarbeit bekannter zu machen. Vor allem in Hinblick auf ihr 60-jähriges Bestehen im Jahr 2013 werden wir dieses Ziel mit noch mehr Nachdruck verfolgen.

Zusätzlich wird die Hanns-Voith-Stiftung im Geschäftsjahr 2013/14 Hochschulabsolventen verstärkt fördern. Dazu vergeben wir Förderpreise in den einzelnen Voith-Geschäftsfeldern. Im Geschäftsjahr 2012/13 wird die Hanns-Voith-Stiftung außerdem Nachwuchsingenieure finanziell durch Stipendien unterstützen.

Bildung vermitteln, Zukunft ermöglichen

In zahlreichen Bildungs- und Kulturprojekten unterstützt und fördert die Voith-Stiftung in São Paulo benachteiligte Kinder und Jugendliche. Die Tradition der gesellschaftlichen Verantwortung ist in Brasilien besonders ausgeprägt: Seit über 40 Jahren engagiert sich Voith am Standort São Paulo.



Die Schülerinnen und Schüler der Friedrich-von-Voith-Schule strahlen vor Stolz: Sie haben gerade bei der Weihnachtsfeier von Voith in Jaraguá im Westen der brasilianischen Stadt, das erste Konzert ihres Lebens gegeben – als Mitglieder des von der Voith-Stiftung geförderten Orchesters Bachiana Jovem. Das Orchester ist nur eines von insgesamt acht Projekten, die mithilfe der Stiftung im Jahr 2011 realisiert wurden. Alle haben das Ziel, jungen Menschen vor Ort Bildung, Kultur und Umweltbewusstsein zu vermitteln. Von 2004, dem Gründungsjahr der Stiftung, bis 2010 wurden Vorhaben mit insgesamt zwei Millionen US-Dollar finanziert – ein Engagement, das sich lohnt: „Von den 550 000 US-Dollar, die wir im Jahr 2011 für soziale Projekte ausgegeben haben, profitierten mehr als

9 000 benachteiligte Menschen in Jaraguá“, rechnet Gilson de Campos, Präsident der Voith-Stiftung Brasilien, vor.

Das Programm Formare, das ebenfalls seit 2004 läuft und 15 Prozent des jährlichen Etats beansprucht, ist das Herzstück des Stiftungsengagements. In zehnmonatigen Kursen werden jährlich 20 Jugendliche für den Einstieg ins Berufsleben fit gemacht. „Formare war ein Wendepunkt für mich. Ich habe erlebt, dass Lernen eng verknüpft ist mit gutem und richtigem Handeln und die innere Haltung wichtiger ist als vieles andere. Das hat aus mir einen erwachsenen Menschen gemacht“, beschreibt Ananda Oliveira ihre Erfahrung. Sie war eine der Jugendlichen, die 2011 an Formare teilgenommen haben. Nach dem Abschluss des Programms erhalten die meisten rasch einen Arbeitsplatz, viele auch bei Voith.

Das Programm lebt auch vom freiwilligen Engagement der Voith-Mitarbeiter, die in den Kursen ihr technisches oder betriebswirtschaftliches Wissen weitergeben. Derzeit sind 80 Mitarbeiter als freiwillige Lehrer aktiv. Claudio Gorge, Produktionsingenieur bei Voith Hydro, ist einer von ihnen: „Die Tätigkeit hat mir geholfen, meine Teamfähigkeit zu entwickeln und den Blick für Menschen zu schärfen. Auch wir können von den Jugendlichen eine ganze Menge lernen, nicht nur sie von uns.“



Spotlight

Berichtsabschluss

Daten und Fakten

1. Konzernporträt	64
2. Nachhaltige Unternehmensführung	65
3. Nachhaltiges profitables Wachstum	65
4. Verantwortung für die Umwelt	66
6. Verantwortung für Mitarbeiter	74
7. Verantwortung für die Gesellschaft	79

Ziele und Zielerreichung	80
---------------------------------	-----------

GRI-Index	86
------------------	-----------

Frisch und recycelt ergänzen sich perfekt	92
--	-----------

Impressum/Kontakt	Umschlag
--------------------------	-----------------

Hinweise:

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

1. Konzernporträt

Ökonomische Kennzahlen

in Mio. EUR	2010/11	2009/10	2008/09
Umsatz	5 594	5 198	5 085
Betriebliches Ergebnis vor Ergebnis aus Sondereinflüssen	416	353	324
Ergebnis vor Steuern	322	234	155

Bezug: Voith Konzern

Absatzmärkte

in %	2010/11	2009/10	2008/09
Deutschland	21	20	22
Übriges Europa	27	29	29
Amerika	23	24	23
Asien	27	25	24
Sonstige	2	2	2

Bezug: Voith Konzern

Beschaffungsmärkte

in %	2010/11	2009/10	2008/09
Deutschland	37	36	n.v.
Übriges Europa	25	24	n.v.
Nordamerika	5	8	n.v.
Südamerika	21	19	n.v.
Asien und Rest der Welt	12	13	n.v.

Bezug: Voith Konzern

Geschäftsbereiche im Profil

in Mio. EUR	Voith Hydro	Voith Industrial Services	Voith Paper	Voith Turbo
Umsatz	1 228	1 006	1 827	1 520
Betriebsergebnis	90	40	143	163

Bezug: Voith Konzern

2. Nachhaltige Unternehmensführung

Vorhandene Zertifizierungen an Voith-Standorten

Anzahl	2010/11	2009/10	2008/09
ISO 14001	56	n.v.	n.v.
ISO 9001	76	n.v.	n.v.
OHSAS 18001	52	n.v.	n.v.

Bezug: Voith Konzern

3. Nachhaltiges profitables Wachstum

Compliance

in %	2010/11	2009/10	2008/09
Geschulte Mitarbeiter in Bezug auf Compliance	59	n.v.	n.v.
Geschulte Compliance-Beauftragte	100	100	n.v.

Bezug: Voith Konzern

Compliance-Schulungen im Geschäftsjahr 2010/11

	Anzahl Schulungen / Unterweisungen	Modus
Führungskräfte der oberen vier Infoebenen	237	eintägig
Neue Führungskräfte an der Voith Academy	49	halbtägig
Vertriebsmitarbeiter	372	eintägig
Einkaufsmitarbeiter	225	eintägig
Servicemitarbeiter	86	eintägig
Dezentrale Schulung durch Compliance-Beauftragte	6 299	> 1,5 Stunden
Unterweisung durch Vorgesetzte	7 263	> 0,5 Stunden

Bezug: Voith Konzern

4. Verantwortung für die Umwelt

Energieverbrauch

Produktionsbezogener Energieverbrauch nach Regionen

in %	2010/11	2009/10	2008/09
Asien	10	8	8
Südamerika	11	11	9
Nordamerika	22	19	20
Afrika	< 1	< 1	< 1
Europa	57	62	63
in MWh			
Gesamt	602 758	628 375	607 059

Der produktionsbezogene Energieverbrauch umfasst den Energieverbrauch an Voith-Standorten für Produktion, Dienstleistungen und Administratives.

Produktionsbezogener Primärenergieverbrauch nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energieträgern

in MWh	2010/11	2009/10	2008/09
Direkter Energieverbrauch	192 368	219 251	223 325
in %			
Nicht erneuerbare Energieträger	99,8	99,8	99,7
Erdgas	85	72	71
Heizöl	9	7	13
Benzin	0	0	0
Diesel	< 1	18	13
LPG	6	3	3
Sonstige	0	0	< 1
Erneuerbare Energieträger	0,2	0,2	0,3
Ethanol*	90	100	100
Wasserstoff**	10	0	0
Sonstige	0	0	0

* Einsatz als Kraftstoff in São Paulo

** Einsatz in der Produktion (thermische Beschichtung)

Im Geschäftsjahr 2010/11 hat eine Verlagerung von Heizöl und Diesel (Notstromaggregate) zu Erdgas und LPG stattgefunden.

Produktionsbezogener Sekundärenergieverbrauch nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energieträgern

in MWh	2010/11	2009/10	2008/09
Indirekter Energieverbrauch	410 390	409 124	383 734
in %			
Nicht erneuerbare Energieträger	79,0	78,4	80,8
Heizöl	6	6	6
Kernenergie	17	17	16
Erdgas	47	50	49
Kohle	22	20	20
Sonstige	8	7	9
Erneuerbare Energieträger	21,0	21,6	19,2
Wind	3	3	1
Wasser	77	77	79
Sonstige	20	20	20

Der produktionsbezogene Energieverbrauch umfasst den Energieverbrauch an Voith-Standorten für Produktion, Dienstleistungen und Administratives.

Eigene Energieerzeugung

in MWh	2010/11	2009/10	2008/09
Elektrizität zur eigenen Verwendung	3 868	2 990	1 609
davon an andere Organisationen verkauft	324	451	0
Heizwärme zur eigenen Verwendung	1 622	13	13
davon an andere Organisationen verkauft	0	0	0
Dampf zur eigenen Verwendung	23 633	n.v.	n.v.
davon an andere Organisationen verkauft	0	0	0
Gesamt	29 124	3 003	1 623

Der Anstieg der gesamten eigenen Energieerzeugung ist auf eine gesteigerte Energieerzeugung im BHKW in Kiel und die Dampferzeugung an Fabrics- and Rolls-Standorten zurückzuführen.

Verkehrsbezogener Energieverbrauch für Geschäftsreisen

in MWh	2010/11	2009/10	2008/09
Flugzeug (Langstrecke)	59 656	51 203	41 363
Flugzeug (Kurzstrecke)	2 425	1 841	1 646
Bahn	487	481	485
Pkw	51 893	56 982	48 869
Gesamt	114 461	110 508	92 364

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

Treibhausgasemissionen

Produktionsbezogene Treibhausgasemissionen

in t CO ₂	2010/11	2009/10	2008/09
Direkte Treibhausgasemissionen	48 322	48 794	49 989
Indirekte Treibhausgasemissionen	140 054	132 569	131 732
Gesamt	188 376	181 363	181 721

Produktionsbezogene Treibhausgasemissionen umfassen Treibhausgasemissionen, die infolge des Energieverbrauchs an Voith-Standorten für Produktion, Dienstleistungen und Administratives entstehen.

Produktionsbezogene Treibhausgasemissionen nach Regionen

in %	2010/11	2009/10	2008/09
Asien	22	19	17
Südamerika	10	10	8
Nordamerika	26	25	26
Afrika	< 1	< 1	< 1
Europa	42	45	49
in t CO ₂			
Gesamt	188 376	181 363	181 721

Produktionsbezogene Treibhausgasemissionen umfassen Treibhausgasemissionen, die infolge des Energieverbrauchs an Voith-Standorten für Produktion, Dienstleistungen und Administratives entstehen.

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

Spezifische produktionsbezogene Treibhausgasemissionen

t CO ₂ / Mio. € Umsatz	2010/11	2009/10	2008/09
Gesamt	33,67	34,89	35,73

Produktionsbezogene Treibhausgasemissionen umfassen Treibhausgasemissionen, die infolge des Energieverbrauchs an Voith-Standorten für Produktion, Dienstleistungen und Administratives entstehen.

Verkehrsbezogene Treibhausgasemissionen

in t CO ₂	2010/11	2009/10	2008/09
Flugzeug (Langstrecke)	16 402	14 078	11 372
Flugzeug (Kurzstrecke)	667	507	453
Bahn	117	115	116
Pkw	15 065	16 543	14 188
Gesamt	32 251	31 243	26 129

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

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

Transportbezogene Treibhausgasemissionen

in t CO ₂	2010/11	2009/10	2008/09
Gesamt	55 615	n.v.	n.v.

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

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

Wasserverbrauch

Wasserverbrauch nach Regionen

in %	2010/11	2009/10	2008/09
Asien	19	18	13
Südamerika	12	14	11
Nordamerika	10	9	9
Afrika	< 1	< 1	< 1
Europa	58	59	67
in m ³			
Gesamt	1 676 962	1 629 310	1 804 672

Der Anstieg des Wasserverbrauchs in Asien ist mit dem Ausbau der Produktionskapazitäten zu begründen.

Wasserverbrauch nach Quellen

in m ³	2010/11	2009/10	2008/09
Oberflächenwasser	149 306	145 089	111 113
Grundwasser	769 965	789 812	1 018 452
Regenwasser	12 897	n.v.	n.v.
Von anderen Unternehmen bezogenes Abwasser	2 778	n.v.	n.v.
Aus kommunaler Wasserversorgung	742 017	694 408	675 107
Gesamt	1 676 963	1 629 309	1 804 672

Frischwasserverbrauch*

in m ³	2010/11	2009/10	2008/09
Gesamt	1 661 287	1 629 310	1 804 672

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

Spezifischer Frischwasserverbrauch

in m ³ /tsd. € Umsatz	2010/11	2009/10	2008/09
Gesamt	0,30	0,31	0,35

Abwasser**Abwassereinleitungen**

in m ³	2010/11	2009/10	2008/09
Gesamt	1 598 230	1 484 487	1 684 930

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

Behandeltes und unbehandeltes Abwasser nach Einleitungsart

in m ³	2010/11	2009/10	2008/09
Behandeltes Abwasser gesamt	266 108	266 277	192 793
in %			
davon eingeleitet in die öffentliche Kanalisation	67	72	61
davon eingeleitet in Oberflächengewässer	33	28	39
davon eingeleitet in das Grundwasser	0	0	0
davon zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen	0	0	0
in m ³			
Unbehandeltes Abwasser gesamt	1 332 121	1 218 209	1 492 137
in %			
davon eingeleitet in die öffentliche Kanalisation	59	56	63
davon eingeleitet in Oberflächengewässer	32	37	32
davon eingeleitet in das Grundwasser	9	7	5
davon zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen	1	0	0

Signifikante* direkte Abwassereinleitung im Geschäftsjahr 2010/2011

Standort	Einleitungsort	Schutzstatus	Weitere Angaben
Gommern (Deutschland)	Fluss Elbe	-	63 Prozent des Abwassers werden wieder in den natürlichen Wasserkreislauf eingeleitet.
Heidenheim (Deutschland)	Fluss Brenz	Wasserschutzgebiet nach WRRL, WHG (§§ 50–53), Zone III/III A (Zone II/II A TB Mergelstetten, nicht rechtskräftig)	42 Prozent des Abwassers werden wieder in den natürlichen Wasserkreislauf eingeleitet. Das Wasser wurde zuvor für Kühlzwecke entnommen. Das eingeleitete Wasser unterliegt strengen Kontrollen, da der Standort in einem Wasserschutzgebiet liegt.
Högsjö (Schweden)	See Högsjö	-	93 Prozent des Abwassers werden wieder in den natürlichen Kreislauf eingeleitet. Das Wasser wurde zuvor für Kühlzwecke entnommen.
Ibarra (Spanien)	Río Oria	-	44 Prozent des Abwassers werden wieder in den natürlichen Wasserkreislauf eingeleitet.
Karawang (Indonesien)	Grünfläche	-	20 Prozent des Abwassers werden zur Bewässerung von Grünflächen verwendet.
Kirchseeon (Deutschland)	Eggelburger See	-	71 Prozent des Abwassers werden wieder in den natürlichen Wasserkreislauf eingeleitet.
Krefeld (Deutschland)	Grünfläche	-	25 Prozent des Brunnenwassers werden zur Bewässerung von Grünflächen eingesetzt.
Noida (Indien)	Yamuna River	-	96 Prozent des Abwassers werden wieder in den natürlichen Wasserkreislauf eingeleitet.
São Paulo (Brasilien)	Fluss Perus	Permanent Protection Area (APP), nationale Gesetzgebung (Brasilien)	Bis zu 77 Prozent 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	-	34 Prozent des Kühlwassers werden wieder in die Schwarza eingeleitet.

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

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

Abfall

Abfall nach Regionen

in %	2010/11	2009/10	2008/09
Asien	12	9	8
Südamerika	23	26	28
Nordamerika	9	12	14
Afrika	< 1	< 1	< 1
Europa	56	53	49
in t			
Gesamt	56 136	53 963	55 514

Spezifisches Abfallgewicht

t/Mio. EUR Umsatz	2010/11	2009/10	2008/09
Spezifisches Abfallgewicht	10,04	10,38	10,92

Verwertete und beseitigte Abfälle nach Methode

in t	2010/11	2009/10	2008/09
Verwerteter Abfall	36 459	n.v.	n.v.
Wiederverwendung	875	n.v.	n.v.
Recycling	27 640	n.v.	n.v.
Kompostierung	188	n.v.	n.v.
Rückgewinnung (unter anderem zur thermischen Verwertung)	5 579	n.v.	n.v.
Sonstige Verwertung	2 176	n.v.	n.v.
Beseitigter Abfall	19 677	n.v.	n.v.
Verbrennung	5 488	n.v.	n.v.
Deponierung auf externem Gelände*	14 189	n.v.	n.v.
Deponierung auf Betriebsgelände	0	n.v.	n.v.
Sonstige Beseitigung	0	n.v.	n.v.
Gesamt	56 136	53 963	55 514

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

Gefährlicher und ungefährlicher Abfall

in t	2010/11	2009/10	2008/09
Gefährlicher Abfall	17 111	16 271	17 753
Ungefährlicher Abfall	39 025	37 692	37 762
Gesamt	56 136	53 963	55 514

Biodiversität

Standorte in Schutzgebieten oder angrenzend an Schutzgebiete im Geschäftsjahr 2010/11

Voith Heidenheim, Deutschland	
Ort	Heidenheim, Baden-Württemberg
Betriebsart	Produktion, Dienstleistung, Verwaltung
Größe	0,33 km ²
Art des Schutzgebiets	Wasserschutzgebiet (Frischwasser, Grundwasser, Trinkwasser)
Lage zum Schutzgebiet	Liegt im Wasserschutzgebiet und enthält eine Fläche mit hohem Biodiversitätswert (Wasserfledermaus <i>Myotis daubentonii</i>)
Schutzstatus	WSG nach WRRL, WHG (§§ 50–53), Zone III/IIIA (Zone II/IIA TB Mergelstetten, nicht rechtskräftig)

Voith Paper Krieger GmbH & Co. KG, Deutschland	
Ort	Mönchengladbach, Nordrhein-Westfalen
Betriebsart	Produktion, Verwaltung
Größe	0,015 km ²
Art des Schutzgebiets	Wasserschutzgebiet (Trinkwasser)
Lage zum Schutzgebiet	Liegt im Wasserschutzgebiet
Schutzstatus	WSG nach WRRL (EU-Richtlinie), Zone IIIa, Trinkwasserschutzgebiet „Hoppbruch“

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

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

Voith Paper Fabrics AS, Norwegen	
Ort	Lier, Tranby
Betriebsart	Verwaltung, Lager
Größe	0,0016 km ²
Art des Schutzgebiets	„Gjellebekkmyrene-Naturreservat“ (Marsch) und „Tranby Landskapsvernomsråde“ (ehemaliger Truppenübungsplatz)
Lage zum Schutzgebiet	Angrenzend an zwei Naturschutzgebiete
Schutzstatus	Nationale Gesetzgebung (Norwegen)

6. Verantwortung für die Mitarbeiter

Konsolidierungsrahmen

Konsolidierungsrahmen für Mitarbeiterzahlen im Geschäftsjahr 2010/11

Anzahl (Headcount*)	2010/11
Mitarbeiter konzernweit	47 728
davon in Datenauswertung einbezogene Mitarbeiter	40 175

* In Abweichung zum Geschäftsbericht werden Mitarbeiterzahlen im Nachhaltigkeitsbericht statt in Full-Time Equivalents (FTEs) in Kopffzahlen dargestellt.

Zusammensetzung der Belegschaft

Mitarbeiter nach Regionen und Geschlecht im Geschäftsjahr 2010/11

Anzahl	Voith Konzern	Europa	Nordamerika	Südamerika	Asien	Afrika
Frauen	8 382	5 786	935	867	765	29
Männer	31 793	20 285	3 235	5 268	2 916	89
Gesamt	40 175	26 071	4 170	6 135	3 681	118

Mitarbeiter in Vollzeit- und Teilzeitarbeit nach Regionen und Geschlecht im Geschäftsjahr 2010/2011

Anzahl	Voith Konzern	Europa	Nordamerika	Südamerika	Asien	Afrika
Vollzeit	32 026	18 152	4 092	6 006	3 658	118
davon Frauen	5 211	2 650	908	859	765	29
davon Männer	26 815	15 502	3 184	5 147	2 893	89
Teilzeit	8 149	7 919	78	129	23	0
davon Frauen	3 171	3 136	27	8	0	0
davon Männer	4 978	4 783	51	121	23	0
Gesamt	40 175	26 071	4 170	6 135	3 681	118

Zu- und Abgänge in der Belegschaft

Neu eingestellte Mitarbeiter* nach Geschlecht, Altersgruppen und Regionen im Geschäftsjahr 2010/2011

Anzahl	Voith Konzern	Europa	Nordamerika	Südamerika	Asien	Afrika
Frauen	2 814	1 892	196	297	422	7
Männer	7 752	4 790	781	1 465	697	19
< 30 Jahre	4 064	2 276	309	805	668	6
30–50 Jahre	5 088	3 436	430	789	415	18
> 50 Jahre	1 414	970	238	168	36	2
Gesamt	10 566	6 682	977	1 762	1 119	26

* Mehrfachzählungen durch Wiedereintritt von Mitarbeitern möglich

Mitarbeiter, die das Unternehmen im Geschäftsjahr 2010/11 verlassen haben

in %	Gesamt	Maschinen- und Anlagenbau	Servicegeschäft
Auf Initiative des Arbeitnehmers	7,8	3,6	11,7
Auf Initiative des Arbeitgebers	k. A.*	2,1	k. A.*

Bezug: Diese Daten wurden nicht über unsere Nachhaltigkeitsdatenbank erfasst. Es werden daher 38.819 statt 40.175 Mitarbeiter abgedeckt.

Wir haben die Mitarbeiterfluktuation im Bereich der Industriedienstleistungen als Handlungsfeld erkannt und arbeiten daran, auch in diesem Geschäftsfeld die Fluktuation zu verringern.

* Bis zum Zeitpunkt der Drucklegung konnte diese Kennzahl nicht in aussagefähiger Qualität erhoben werden.

Mitarbeiterbindung

Neu eingestellte Mitarbeiter, die Voith innerhalb von zwölf Monaten wieder verlassen haben*, nach Geschlecht, Altersgruppen und Regionen im Geschäftsjahr 2010/2011

Anzahl	Maschinen- und Anlagenbau	Europa	Nordamerika	Südamerika	Asien	Afrika
Frauen	62	16	4	19	23	0
Männer	703	75	27	510	91	0
< 30 Jahre	374	46	10	246	72	0
30–50 Jahre	348	39	18	249	42	0
> 50 Jahre	44	7	3	34	0	0
Gesamt	765	91	31	529	114	0

Anzahl	Servicegeschäft	Europa	Nordamerika	Südamerika	Asien	Afrika
Frauen	922	819	88	5	10	-
Männer	1 957	1 495	325	9	128	-
< 30 Jahre	1 203	1 024	115	5	59	-
30–50 Jahre	1 247	1 013	156	8	70	-
> 50 Jahre	428	276	142	1	9	-
Gesamt	2 879	2 314	413	14	138	-

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

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

in Jahren	Gesamt			Maschinen- und Anlagenbau			Servicegeschäft		
	2010/11	2009/10	2008/09	2010/11	2009/10	2008/09	2010/11	2009/10	2008/09
Europa	9,23	8,71	n.v.	14,93	15,48	n.v.	5,63	4,54	n.v.
Nordamerika	8,24	7,86	n.v.	13,57	14,34	n.v.	4,11	3,28	n.v.
Südamerika	4,95	4,33	n.v.	7,28	8,18	n.v.	2,61	0,93	n.v.
Asien	5,19	6,05	n.v.	5,85	7,13	n.v.	2,53	1,85	n.v.
Sonstige	8,00	8,00	n.v.	8,00	8,00	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.

Bezug: Diese Daten wurden nicht über unsere Nachhaltigkeitsdatenbank erfasst. Es werden daher 45.033 Mitarbeiter abgedeckt.

Servicegeschäft: 2009/10 gab es viele Neueinstellungen, sodass sich die durchschnittliche Beschäftigungsdauer der Gesamtbelegschaft verringerte. Im Geschäftsjahr 2010/11 wurden weniger Neueinstellungen getätigt. Deshalb erhöhte sich die durchschnittliche Beschäftigungsdauer im Vergleich zu 2009/10.

Maschinen- und Anlagenbau: Der Trend einer sich verkürzenden Beschäftigungsdauer begründet sich mit dem Ausscheiden langjähriger Mitarbeiter in den Ruhestand sowie relativ vielen Neueinstellungen. Insbesondere in Asien haben wir infolge des Produktionsausbaus viele Neueinstellungen vorgenommen, die zu kürzeren Beschäftigungszeiten führen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Elternzeiten im Geschäftsjahr 2010/11

Anzahl	Voith Konzern	Europa	Nordamerika	Südamerika	Asien	Afrika
In Anspruch genommene Elternzeit gesamt	511	396	17	65	30	3
Frauen	258	210	6	26	16	0
Männer	253	186	11	39	14	3
Nach der Elternzeit zu Voith zurückgekehrte Mitarbeiter	353	259	15	61	15	3
Frauen	118	83	4	22	9	0
Männer	235	176	11	39	6	3
in %						
Nach der Elternzeit zu Voith zurückgekehrte Mitarbeiter	69,1	65,4	88,2	93,8	50,0	100,0
Anzahl						
Zurückgekehrte Mitarbeiter, die nach zwölf Monaten immer noch beschäftigt waren	276	200	12	55	6	3
Frauen	103	78	3	16	6	0
Männer	173	122	9	39	0	3
in %						
Zurückgekehrte Mitarbeiter, die nach zwölf Monaten immer noch beschäftigt waren	78,2	77,2	80,0	90,2	40,0	100,0

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

Aus- und Weiterbildung

Weiterbildung

in €	2010/11	2009/10	2008/09
Gesamtausgaben	3 071 386	2 352 563	1 699 688

Bezug: Voith Deutschland teilweise

Berufsausbildung

Anzahl	2010/11	2009/10	2008/09
Auszubildende und Praktikanten	1 246	1 232	1 196

Bezug: Voith Konzern

Vielfalt

Frauen in Führungspositionen

Anzahl	2010/11	2009/10	2008/09
In der Geschäftsführung	0	0	0
Mitglieder der Geschäftsführung gesamt	7	7	7
Im Aufsichtsrat	4	5	3
Mitglieder des Aufsichtsrat gesamt	20	20	20
Im Senior Management Circle	3	4	3
Im Senior Management gesamt	90	88	89
in %			
In der Geschäftsführung	0	0	0
Im Aufsichtsrat	20	25	15
Im Senior Management Circle	3,3	4,5	3,3

Bezug: Voith Konzern

Mitarbeiter nach Altersgruppen und Regionen im Geschäftsjahr 2010/2011

Anzahl	Voith Konzern	Europa	Nordamerika	Südamerika	Asien	Afrika
< 30 Jahre	8 609	4 795	693	1 844	1 263	14
30–50 Jahre	21 844	14 239	1 949	3 396	2 185	75
> 50 Jahre	9 722	7 037	1 528	895	233	29
gesamt	40 175	26 071	4 170	6 135	3 681	118

Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen

in %	2010/11	2009/10	2008/09
Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen	3,25	3,1	n.v.

Bezug: Voith Deutschland ohne Voith Industrial Services

Die Zahlen umfassen Schwerbehinderte, für die ein Schwerbehindertenausweis vorlag.

Arbeitssicherheit**Arbeitsunfälle**

Anzahl	2010/11	2009/10	2008/09
Arbeitsunfälle	344	480	921
Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden (Frequency Rate)	4,7	6,7	13,9
Arbeitsunfälle mit Todesfolge	0	n.v.	n.v.

7. Verantwortung für die Gesellschaft

Gemeinnütziges Engagement

Spenden

in Mio. €	2010/11	2009/10	2008/09
Voith Konzern	1,669	n.v.	n.v.
Hanns-Voith-Stiftung	0,3	n.v.	n.v.
Fundação Voith	0,4	n.v.	n.v.
Gesamt	2,369	n.v.	n.v.

Bezug: Voith Konzern

Fördermittel nach Projekten

in %	2010/11	2009/10	2008/09
Bildung (Schule, Ausbildung und Wissenschaft)	44	n.v.	n.v.
Soziales	13	n.v.	n.v.
Sport	32	n.v.	n.v.
Kultur	11	n.v.	n.v.
in Mio. €			
Gesamt	2,369	n.v.	n.v.

Gezahlte Steuern

Gezahlte Steuern nach Region

in Tsd. €	2010/11	2009/10	2008/09
Deutschland	47 122	n.v.	n.v.
Übriges Europa	17 383	n.v.	n.v.
Amerika	29 204	n.v.	n.v.
Asien	14 690	n.v.	n.v.
Sonstige	3 992	n.v.	n.v.
Gesamt	112 390	107 654	127 293

Bezug: Voith Konzern

Ziele und Zielerreichung

Nachhaltige Unternehmensführung

Ziele aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2010 und Zielerreichung

Strategische Ziele und Maßnahmen	Termin	Status im Geschäftsjahr 2010/11	
		Beschreibung	
Ausbau des Nachhaltigkeitsmanagements			
Definition von weiteren Kernindikatoren	GJ 2010/11	In Ergänzung zu den bereits mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2010 vorliegenden Indikatoren in den Bereichen Ökonomie und Ökologie wurden für den Bereich Soziales Zielbereiche und Handlungsfelder definiert. An der Umsetzung in Kernindikatoren wird aktuell gearbeitet.	begonnen
Festlegen von Maßnahmen zur Umsetzung von Nachhaltigkeit	GJ 2010/11	Die im Nachhaltigkeitsbericht 2010 auf den Seiten 68/69 genannten Maßnahmen wurden operationalisiert und weitere Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt (s. Kapitel 3, 4, 5, 6, 7).	erreicht
Einbindung von Mitarbeitern in den Prozess durch Schulungen	GJ 2010/11	Im GJ 2010/11 sind mehr als 200 Mitarbeiter weltweit im Umgang mit der Nachhaltigkeitsdatenbank geschult worden. Zusätzlich wurde ein umfangreiches Schulungsangebot zum Thema Nachhaltigkeit weltweit eingeführt (s. Kapitel 4.1 und 6.4).	erreicht
Systematisierung des Stakeholder-Dialogs	GJ 2010/11	Im Berichtsjahr wurden erste Schritte zur Systematisierung des Stakeholder-Dialogs unternommen. Unter anderem ermitteln wir derzeit, welche Experten und Impulsgeber weltweit für den Stakeholder-Dialog von Voith wichtig sind. In den kommenden Jahren soll ein Konzept für die Systematisierung des Dialogs erarbeitet werden (s. „Neue Ziele“)	begonnen
Erweiterung des Scopes der Nachhaltigkeitsdatenbank	GJ 2010/11	Der Scope wurde insbesondere um Umwelt- und Personalaspekte erweitert. Außerdem wurden weitere Unternehmenseinheiten in die Abfrage einbezogen (s. Kapitel 2.2).	erreicht
Erarbeitung von konzernweit gültigen Eco-Standards	GJ 2010/11	Die unternehmensspezifischen Umweltstandards sind in der im Oktober 2011 aktualisierten Konzernrichtlinie „Umwelt“ zusammengefasst worden.	erreicht
Erarbeitung von Konzernrichtlinien (Nachhaltigkeitsmanagement)	GJ 2010/11	Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Zentralfunktion Corporate Sustainability sind in der im Oktober 2011 aktualisierten Konzernrichtlinie „Voith-Konzernorganisation“ beschrieben (s. Kapitel 2.2).	erreicht
Aufnahme eines Tagesordnungspunkts Nachhaltigkeit in die Beiratstagesordnung	GJ 2010/11	In einem Konzernbereich ist das Thema Nachhaltigkeit als Tagesordnungspunkt in die Beiratssitzungen aufgenommen. In zwei anderen Konzernbereichen ist dieses Thema regelmäßig Teil der Tagesordnung der Konzernbereichs-Geschäftsführungssitzung.	begonnen

Neue Ziele

Ziel	ausgewählte Maßnahmen	Termin
Verbesserung der Stakeholder-Kommunikation		
Schaffung einer direkten Kontaktmöglichkeit zu Nachhaltigkeitsthemen für externe Stakeholder	Nennung der Ansprechpartner zu den jeweiligen Handlungsfeldern auf der Homepage von Voith	2012/13
Schaffung eines gemeinsamen Nachhaltigkeitsverständnisses im Unternehmen		
Durchführung von Veranstaltungen zum Thema Nachhaltigkeit und Integration in bestehende Veranstaltungen	Platzierung des Themas Nachhaltigkeit auf Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter in Deutschland	2011/12
	Platzierung des Themas Nachhaltigkeit auf Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter weltweit	2012/13
	Platzierung des Themas Nachhaltigkeit auf dem AGU-Symposium für den deutschsprachigen Raum und auf entsprechenden Symposien in Asien, Südamerika und Nordamerika	2012/13
Integration des Themas Nachhaltigkeit in Aus- und Weiterbildung	Durchführung von Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit an der Voith Academy	2012/13
Verbesserung des Managements von Nachhaltigkeitsthemen		
Erweiterung des Management Reporting Tools um weitere Kennzahlen	Aufnahme von Arbeitssicherheits-KPIs sowie weiterer KPIs aus dem Bereich Soziales in das Management Reporting Tool	2012/13
Systematisierung und Internationalisierung des Stakeholder-Dialogs		
Entwicklung eines weltweiten Konzepts	Stakeholder-Dialog auf Basis von unternehmensrelevanten Megatrends	2014/15

Nachhaltiges profitables Wachstum

Ziele aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2010 und Zielerreichung

Strategische Ziele und Maßnahmen	Termin	Status im Geschäftsjahr 2010/11	
		Beschreibung	
Sicherstellung und Verbesserung der Compliance und von Antikorruptionsmaßnahmen			
Durchführung eines Präsenzs Schulungsprogramms	Sept. 2011	Es wurden konzernweite Präsenzs Schulungen durchgeführt. Bisher wurden 59 Prozent aller Mitarbeiter konzernweit geschult (s. Kapitel 3.2).	erreicht
Implementierung einer E-Learning-Plattform	Sept. 2011	Die Plattform wurde implementiert (s. Kapitel 3.2).	erreicht
Zertifizierung des Voith-Compliance-Management-Systems	GJ 2010/11	Die erste Phase der Zertifizierung durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wurde erfolgreich abgeschlossen (s. Kapitel 3.2). Phasen 2 und 3 stehen noch aus. Das Ziel wurde entsprechend neu terminiert (s. „Neue Ziele“).	teilweise erreicht
Sicherstellung der Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards in Voith-Lieferketten*			
Entwicklung eines Konzepts zur Einbeziehung sozialer und ökologischer Fragestellungen bei der Bewertung von Lieferanten	GJ 2011/12	Voith hat mit der Erarbeitung eines aufeinander aufbauenden, dreistufigen Konzepts begonnen, das soziale und ökologische Fragestellungen in Einkaufsbedingungen, Lieferantenselbstbewertung und Lieferantenbewertung sowie Lieferantenaudits mit einbezieht. Mit der Implementierung in die Einkaufsbedingungen wurde bereits begonnen (s. Kapitel 3.3).	begonnen
Bewertung von 50 Prozent der Lieferanten unter Einbeziehung sozialer und ökologischer Aspekte	GJ 2012/13	Die Ziele wurden im Berichtszeitraum nicht weiter verfolgt. Da die Betrachtung des Anteils der eingekauften Güter und Leistungen von bewerteten Lieferanten für Voith von höherer Relevanz ist, wurden die Ziele entsprechend ersetzt (s. Kapitel 3.3, s. „Neue Ziele“)	wurde ersetzt
Bewertung von 80 Prozent der Lieferanten unter Einbeziehung sozialer und ökologischer Aspekte	GJ 2014/15		
Erhöhung des Anteils der Güter und Dienstleistungen, die von bewerteten Lieferanten bezogen werden, auf 80 Prozent	GJ 2010/11	61 Prozent der eingekauften Güter und Dienstleistungen wurden von bewerteten Lieferanten bezogen. In die Berechnung sind ausschließlich die Ergebnisse der Lieferantenbewertung eingeflossen, Lieferantenselbstbewertungen wurden nicht berücksichtigt. Das gesteckte Ziel wurde somit nicht erreicht. Dafür wurde das Ziel auf 85 Prozent bis 2011/12 hochgesetzt. (s. „Neue Ziele“).	nicht erreicht
Verbesserung der Datenqualität			
Erstellen eines Material-Scores für 80 Prozent der eingekauften Materialien, um die verfügbare Datenqualität zu steigern	2012/13	Im Geschäftsjahr 2010/11 wurde ein interdisziplinäres Projektteam initiiert, das unter Leitung des Einkaufs Anforderungen an den Material-Score definiert und mit der Aufnahme der Ist-Situation in den Prozessen und Systemen der einzelnen Konzernbereiche begonnen hat.	laufend
Erstellen eines Material-Scores für 95 Prozent der eingekauften Materialien, um die verfügbare Datenqualität zu steigern	2015	Im Geschäftsjahr 2010/11 wurde ein interdisziplinäres Projektteam initiiert, das unter Leitung des Einkaufs Anforderungen an den Material-Score definiert und mit der Aufnahme der Ist-Situation in den Prozessen und Systemen der einzelnen Konzernbereiche begonnen hat.	laufend
Ehrung vorbildlicher Lieferanten durch Ausweitung des Voith Supplier Awards auf den gesamten Voith Konzern			
Einbezug aller Lieferanten (der Supplier Award wurde ursprünglich nur von Voith Hydro in São Paulo verliehen)	2012	Ab 2013 plant Voith, Lieferanten für vorbildliche Leistungen mit dem Voith Supplier Award zu würdigen. Das Konzept soll auch Nachhaltigkeitsaspekte umfassen (s. Kapitel 3.3).	begonnen

* Die Ziele zum Lieferantenmanagement werden wir zukünftig im Themenbereich „Nachhaltiges profitables Wachstum“ statt vormals im Themenbereich „Produktverantwortung“ führen.

Neue Ziele

Ziel	ausgewählte Maßnahmen	Termin
Sicherstellung von Compliance		
Zertifizierung des Voith-Compliance-Management-Systems	Durchführung der Zertifizierungsphasen 2 und 3 (Implementierung des CMS und Überprüfung seiner Wirksamkeit)	2013/14
Information der Mitarbeiter zu Compliance	Durchführung einer Unterweisung und Schulung (Präsenzs Schulung oder E-Training) für alle Mitarbeiter	2012/13
Information der Mitarbeiter zur Exportkontrolle	Durchführung von Schulungen	2012/13
Einkauf von bewerteten Lieferanten		
Steigerung des Anteils der von bewerteten Lieferanten bezogenen Güter und Dienstleistungen auf 85 Prozent (bezogen auf das Rechnungsvolumen)	Erweiterung der Lieferantenbewertung	2011/12

Verantwortung für die Umwelt

Ziele aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2010 und Zielerreichung

Strategische Ziele und Maßnahmen	Termin	Status im Geschäftsjahr 2010/11	
		Beschreibung	
Senkung der Abfallmengen bezogen auf den Jahresumsatz (t/Mio. €) um 10 Prozent bis zum GJ 2015/16 (Basisjahr: GJ 2008/09)			
Einsatz recyclingfähiger Materialien	GJ 2015/16	Im Berichtsjahr haben wir die Abfallmengen durch diverse Maßnahmen bereits um 8,1 Prozent gesenkt (s. Kapitel 4.2). In den kommenden Jahren wollen wir noch stärker die hier definierten strategischen Maßnahmen ergreifen und umsetzen.	laufend
Direktes Recycling innerhalb des Voith Konzerns	GJ 2015/16		
Erarbeitung weiterer Maßnahmen	GJ 2015/16		
Senkung des Frischwasserverbrauchs bezogen auf den Jahresumsatz (m³/tsd. €) um 5 Prozent bis zum GJ 2012/13 (Basisjahr: GJ 2008/09)			
Kreislaufführung von Wasser (Wieder- und Weiterverwendung)	GJ 2012/13	Im Berichtsjahr haben wir den Frischwasserverbrauch durch diverse Maßnahmen um 16,3 Prozent gesenkt (s. Kapitel 4.2). Da das Ziel vorzeitig erreicht wurde, haben wir beschlossen, das Ziel zu verschärfen (s. „Neue Ziele“).	erreicht (vorzeitig)
Erarbeitung weiterer Maßnahmen	GJ 2012/13		
Senkung der CO₂-Emissionen bezogen auf den Jahresumsatz (t/Mio. €) um 10 Prozent bis zum GJ 2015/16 (Basisjahr: GJ 2008/09)			
Ausarbeitung einer Konzernrichtlinie für Um- und Neubauten unter Energieeffizienz-Gesichtspunkten	GJ 2015/16	Im Berichtsjahr haben wir die produktionsbezogenen CO ₂ -Emissionen durch diverse Maßnahmen (s. Kapitel 4.3) bezogen auf den Jahresumsatz bereits um 5,7 Prozent gesenkt. In den kommenden Jahren wollen wir noch stärker die hier definierten strategischen Maßnahmen ergreifen und umsetzen.	laufend
Einsatz erneuerbarer Energien	GJ 2015/16		
Wechsel auf emissionsarme Energieträger (zum Beispiel Erdgas und Strommix mit höherem Anteil von emissionsarm erzeugtem Strom)	GJ 2015/16		
Übernahme der Methoden des Ecological Business Management durch alle Konzernbereiche	GJ 2010/11	Im Berichtsjahr wurde das EBM in zwei Konzernbereichen implementiert. Die Implementierung des EBM in den anderen beiden Konzernbereichen soll im kommenden Geschäftsjahr erfolgen. Das Ziel wurde daher entsprechend neu terminiert (s. „Neue Ziele“).	begonnen

Neue Ziele

Ziel	ausgewählte Maßnahmen	Termin
Verminderung des produktionsbezogenen Energie- und Ressourcenverbrauchs		
Entwicklung einer Standardmethodik zur Erhöhung der Materialeffizienz in der Produktion	Pilotprojekt zur Erhöhung der Materialeffizienz	2012/13
Ermittlung der Auswirkungen der globalen Rohstoffverknappung auf Voith	Durchführung einer Analyse	2013/14
Senkung des spezifischen Frischwasserverbrauchs (m³/tsd. € Jahresumsatz) um 5 Prozent bezogen auf das Geschäftsjahr 2010/11	Fortsetzung der in Kapitel 4.2 beschriebenen Maßnahmen	2015/16
Umsetzung und Einhaltung von umweltrechtlichen Vorschriften		
Einführung des Eco-Compliance-Konzepts inkl. zugehöriger Software in Deutschland	Einführung einer speziellen Software zur Anbindung umweltrelevanter Rechtsdatenbanken mit angeschlossenen Rechts-Updates an Standort-, Anlagen- und Bereichsverantwortliche	2012/13
Einführung des Eco-Compliance-Konzepts inkl. zugehöriger Software weltweit		2013/14
Einführung eines weltweit einheitlichen Gefahrstoffmanagementprozesses	Einführung einer globalen Gefahrstoffdatenbank	2013/14
Übernahme der Methoden des Ecological Business Management durch alle Konzernbereiche	Implementierung in den beiden noch ausstehenden Konzernbereichen	2011/12

Produktverantwortung*

Ziele aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2010 und Zielerreichung

Strategische Ziele und Maßnahmen	Termin	Status im Geschäftsjahr 2010/11	
		Beschreibung	
Steigerung der „Produktenergieeffizienz“			
„Produktenergieeffizienz“ wird als Kriterium in den Entwicklungsprozess und in eine technische Risikocheckliste aufgenommen	2011/12	Im Berichtsjahr wurde „Produktenergieeffizienz“ bereits von zwei Konzernbereichen als verbindliches Kriterium in die Produktentwicklung integriert.	begonnen

Neue Ziele

Ziel	ausgewählte Maßnahmen	Termin
Energie- und ressourceneffiziente Produkte		
Bewertung von Produkten und Dienstleistungen hinsichtlich Energie- und Ressourceneffizienz	Entwicklung von Instrumenten und Modellen zur Bewertung von Produkten und Dienstleistungen hinsichtlich Energie- und Ressourceneffizienz	2012/13
Einführung von ressourcenschonenden Technologien	Durchführung eines internen Pilotprojekts zum Eco-Technologietransfer	2012/13
Bewertung der Entwicklungsprozesse von Produkten und Dienstleistungen hinsichtlich Energie- und Ressourceneffizienz	Bewertung der Entwicklungsprozesse für Produkte und Dienstleistungen	2013/14

* Die Ziele zum Lieferantenmanagement werden wir zukünftig im Themenbereich „Nachhaltiges profitables Wachstum“ statt vormals im Themenbereich „Produktverantwortung“ führen.

Verantwortung für die Mitarbeiter

Ziele aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2010 und Zielerreichung

Strategische Ziele und Maßnahmen	Termin	Status im Geschäftsjahr 2010/11	
		Beschreibung	
Förderung der Mitarbeitervielfalt im Unternehmen			
Sensibilisierung der Führungskräfte für dieses Thema, (unter anderem durch interkulturelle Trainings)	kontinuierlich	Auf Basis des Mitarbeitergesprächs werden Entwicklungsperspektiven und -maßnahmen ermittelt. Sie orientieren sich am globalen Voith-Weiterbildungsangebot, ergänzt durch regionalspezifische Weiterbildungsangebote, zum Beispiel Sprachkurse und interkulturelle Trainings (s. Kapitel 6.4).	laufend
Ausbau des Anteils einheimischer Führungskräfte in allen Kulturkreisen	kontinuierlich	Im Geschäftsjahr 2011/12 wird ein umfassendes weltweites Diversity-Konzept entwickelt, bei dem nach einer ersten Analysephase regionenspezifische Handlungsfelder identifiziert und entsprechende Ziele und Maßnahmen zur Steigerung der Vielfalt festgelegt werden sollen (s. auch „Neue Ziele“). Dabei spielen verschiedene Diversity-Merkmale eine Rolle. Je nach regionalem Ergebnis der Analysephase sollen Schwerpunkte in den Diversity-Kategorien „Geschlecht“, „Alter“, „Kultureller Hintergrund“ und „Arbeitsumfeld“ gesetzt werden.	laufend
Erarbeitung weiterer Maßnahmen	kontinuierlich	Bisherige Ziele aus dem Themenkreis Diversity werden in diesem Zusammenhang überprüft und gegebenenfalls abgeändert oder verworfen.	laufend
Steigerung des Frauenanteils auf Senior Management Level von derzeit 4,5 Prozent auf 10 Prozent			
Festlegung von Kernindikatoren zur Geschlechterverteilung	Herbst 2015		laufend
Analyse, Bewertung und Modifikation der Prozesse der Personalarbeit	Herbst 2015		laufend
Definition von Zielkorridoren bezüglich des Frauenanteils nach Bereichen	Herbst 2015		laufend
Zielvereinbarungen mit Personalverantwortlichen	Herbst 2015		laufend

Umsetzung des Voith-Leadership-Konzepts

Jeder Mitarbeiter erhält jährlich ein Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgespräch mit seiner Führungskraft	2015	88 Prozent der Mitarbeiter hatten ein Mitarbeitergespräch. 86 Prozent der Mitarbeiter im Maschinen- und Anlagenbau hatten ein Zielvereinbarungsgespräch (vgl. Kapitel 6.4).	laufend
---	------	---	---------

Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Erhöhung des Angebots um weitere 110 Kinderbetreuungsplätze in Heidenheim	2012	Gemeinsam mit der Paul Hartmann AG und der Stadt Heidenheim beteiligt sich Voith am Aufbau des Kinderhauses „Bildungshaus Silcherschule“. Ab September 2012 werden wir hier für unsere Mitarbeiterfamilien 110 Betreuungsplätze, davon 25 Hortplätze, für Kinder vom ersten bis zum zehnten Lebensjahr anbieten. Insgesamt werden dann 155 Betreuungsplätze für die Kinder unserer Angestellten zur Verfügung stehen (s. Kapitel 6.1).	begonnen
Erarbeitung weiterer Maßnahmen	kontinuierlich	Viele Mitarbeiter haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten flexibel zu gestalten (s. Kapitel 6.1).	laufend

Senkung der Zahl der Arbeitsunfälle pro 1 Million Arbeitsstunden auf < 5 (mittelfristig auf < 2)

Implementierung eines einheitlichen Arbeitssicherheitsmanagementsystems	2011	Das Arbeitssicherheitsmanagementsystem wurde an allen Produktionsstandorten weltweit eingeführt (s. Kapitel 6.3).	erreicht
Etablierung von Unfalluntersuchungen	2011	Die Unfalluntersuchungen wurden im Rahmen der Einführung des Arbeitssicherheitsmanagementsystems etabliert (s. Kapitel 6.3).	erreicht
Aufbau eines internen Auditsystems, um potenzielle Gefahren frühzeitig zu erkennen und zu beseitigen	2011	Ein internes Auditsystem wurde im Rahmen der Einführung des Arbeitssicherheitsmanagementsystems etabliert (s. Kapitel 6.3).	erreicht
Erhebung standortübergreifender Unfallstatistiken und Ermittlung relevanter Kennzahlen	2011	Standortübergreifende Unfallstatistiken und relevante Kennzahlen wurden weiterentwickelt und stabilisiert.	erreicht
Symposien zu Arbeitssicherheit	2011	Im Juni 2011 wurde erneut ein AGU-Symposium für den deutschsprachigen Bereich in Heidenheim durchgeführt. Im GJ 2011/2012 und Geschäftsjahr 2012/2013 werden erstmals regionale AGU-Symposien in Nordamerika, Südamerika und Asien angeboten.	begonnen

Aufbau eines weltweiten Gesundheitsmanagements

Kontinuierliches Monitoring der Entwicklung der Altersstruktur des Konzerns	2015	Im Geschäftsjahr 2010/11 wurden erstmals die Altersstrukturen in den Regionen erhoben und dargestellt (s. Kapitel 6.1).	laufend
Aufbau eines spezifischen Kennzahlensystems für betriebliches Gesundheitsmanagement	2015	Im Geschäftsjahr 2010/2011 wurde damit begonnen, gemeinsam mit einem Forschungsinstitut Ziele und Kennzahlen für ein betriebliches Gesundheitsmanagement zu erarbeiten. Gleichzeitig wurde im Zuge eines Pilotprojekts der Gesundheitszustand der Mitarbeiter an einem exemplarischen Standort erfasst, um darauf aufbauend Gesundheitsförderungsmaßnahmen abzuleiten.	laufend
Aufbau eines ganzheitlichen Konzepts für betriebliches Gesundheitsmanagement	2015	Hierauf aufbauend wurden neue Ziele zum Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements definiert (s. „Neue Ziele“).	

Neue Ziele

Ziel	ausgewählte Maßnahmen	Termin
Recruiting		
Kooperationen mit Universitäten und Hochschulen	Verstärkung der Zusammenarbeit einzelner Mitglieder der Konzerngeschäftsführung mit Universitäten bzw. Hochschulen in Schlüsselmärkten (zum Beispiel China)	2012/13
Diversity		
Entwicklung eines Diversity-Konzepts	Durchführung von Analysen zur Ermittlung der regionenspezifischen Handlungsfelder und Festlegung entsprechender Ziele und Maßnahmen zur Steigerung der Vielfalt, sodass je nach regionalem Ergebnis der Analysephase die Schwerpunkte in den Diversity-Kategorien „Geschlecht“, „Alter“, „Kultureller Hintergrund“ oder „Arbeitsumfeld“ gesetzt werden können	2011/12
Erhöhung des Frauenanteils	Einstellung von Hochschulabsolventen, die sich auf eine Ingenieursposition bewerben, im gleichen Geschlechterverhältnis, wie es der Geschlechterverteilung im jeweiligen Abschlussjahr entspricht (s. Kapitel 6.2).	ab 2015
Senkung der Zahl der Arbeitsunfälle pro 1 Million Arbeitsstunden auf < 5 (mittelfristig auf < 2)		
Symposien zu Arbeitssicherheit	Durchführung von Symposien zur Arbeitssicherheit, auf denen die Best-Practice-Beispiele der einzelnen „Health, Safety and Environment Audits“ vorgestellt und diskutiert werden	2011/12
Arbeitssicherheitskampagne	Fortführung und Optimierung der im Jahr 2009/2010 begonnenen Arbeitssicherheitskampagne	2011/12

Gesundheit der Mitarbeiter verbessern und erhalten		
Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems	Systematische Bestandsaufnahme der bisherigen oder beabsichtigten gesundheitsfördernden Maßnahmen an unseren weltweiten Standorten	2011/12
	Durchführung eines Pilotprojekts zur Gesundheitsförderung inklusive Gesundheitscheck und Ableitung gesundheitsfördernder Maßnahmen	2011/12
	Entwicklung und Einführung eines standardisierten Berichtswesens für Führungskräfte	2012/13
Förderung der gesunden Ernährung	Ausarbeitung eines Auditierungskonzepts in der Kantine am Standort Heidenheim	2011/12
	Umsetzung des Auditierungskonzepts in der Kantine am Standort Heidenheim	2012/13
	Zertifizierung der Kantine in Heidenheim nach den Job&Fit-Kriterien der Deutschen Gesellschaft für Ernährung	2011/12

Verantwortung für die Gesellschaft

Ziele aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2010 und Zielerreichung

Strategische Ziele und Maßnahmen	Termin	Status im Geschäftsjahr 2010/11	
		Beschreibung	
Steigerung des Bekanntheitsgrads der Hanns-Voith-Stiftung			
Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit	GJ 2010/11	Verschiedene Maßnahmen durchgeführt, unter anderem Überarbeitung des Online-Auftritts der Hanns-Voith-Stiftung, Nennung und Beschreibung der Stiftung im Rahmen von Nachhaltigkeitspräsentationen und in diversen Printmedien	laufend
Zusammenfassung der Förderung für Kindergärten und Schulen in Heidenheim in der sogenannten Zukunftsakademie			
Förderung des Sports in Brasilien			
Die Fundação Voith erarbeitet ein Konzept, wie die Förderung des Sports in ihre Aktivitäten aufgenommen werden kann.	GJ 2010/11	Die Förderung des Sports wurde in die Aktivitäten der Fundação Voith aufgenommen (s. Kapitel 7.1).	erreicht

Neue Ziele

Ziel	ausgewählte Maßnahmen	Termin
Nachwuchsförderung		
Förderung von Studierenden in Ingenieurstudiengängen	Vergabe von Stipendien	2012/13
Förderung von Hochschulabsolventen	Vergabe von Förderpreisen in den einzelnen Geschäftsfeldern von Voith	2013/14

GRI-Index

Organisations- und Berichtsprofil	Kommentar	Status		Verweis	
		berichtet	erfüllt		
1. Strategie und Analyse					
1.1	Erklärung der Geschäftsführung zum Stellenwert von Nachhaltigkeit	●	✓	4-5, 11-12	
1.2	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit sowie Risiken und Chancen	●	✓	4-5, 11-15; GB 121-126	
2. Unternehmensprofil					
2.1	Name der Organisation	●	✓	7-9	
2.2	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	●	✓	7-9	
2.3	Organisationsstruktur	●	✓	7-9	
2.4	Hauptsitz der Organisation	●	✓	7-9	
2.5	Länder der Geschäftstätigkeit	●	✓	www.voith.com/standorte	
2.6	Eigentümerstruktur und Rechtsform	●	✓	8	
2.7	Bediente Märkte	●	✓	8, 64	
2.8	Größe der Organisation	●	✓	64; GB 83-91, 111-114	
2.9	Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse	Es gab keine wesentlichen Veränderungen.	●	✓	Kommentar
2.10	Auszeichnungen	●	✓	39; GB 115	
3. Berichtsparameter					
3.1	Berichtszeitraum	●	✓	Innenseite Umschlag vorn	
3.2	Veröffentlichung des letzten Berichts	Der Nachhaltigkeitsbericht 2010 wurde im Mai 2011 veröffentlicht.	●	✓	Kommentar
3.3	Berichtszyklus	●	✓	Innenseite Umschlag vorn	
3.4	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	●	✓	Innenseite Umschlag hinten	
3.5	Vorgehensweise bei Bestimmung der Berichtsinhalte	●	✓	Innenseite Umschlag vorn	
3.6	Berichtsgrenze	●	✓	Innenseite Umschlag vorn	
3.7	Beschränkungen des Geltungsbereichs	●	✓	Innenseite Umschlag vorn	
3.8	Grundlage für die Berichterstattung	●	✓	Innenseite Umschlag vorn	
3.9	Methoden der Datenerhebung und Berechnungsgrundlagen	●	✓	Innenseite Umschlag vorn, 14, 32	
3.10	Neue Darstellung von Informationen	●	✓	Innenseite Umschlag vorn	
3.11	Veränderte Berichtsparameter im Vergleich zu Vorjahren	●	✓	Innenseite Umschlag vorn	
3.12	GRI-Index	vorliegend	●	✓	
3.13	Externe Verifizierung des Berichts	Eine externe Verifizierung von Berichtsinhalten hat nur für die ausgewiesenen ökonomischen Kennzahlen stattgefunden, sie wurde von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young im Rahmen der Abschlussprüfung für den Geschäftsbericht 2011 durchgeführt..	●	✓	Kommentar
4. Corporate Governance, Verpflichtungen und Engagement					
4.1	Führungsstruktur	●	✓	8; GB 8-9, 14-15, 77	
4.2	Unabhängigkeit des Vorsitzenden des höchsten Leitungsorgans	●	✓	8; www.voith.com/organisation	
4.3	Anzahl der unabhängigen Mitglieder im höchsten Leitungsorgan	Nicht relevanter Indikator, da Voith einen Aufsichtsrat hat, der die Geschäftsführung kontrolliert.	○ ¹	✓	www.voith.com/organisation; Kommentar
4.4	Mitspracherecht der Mitarbeiter und Anteilseigner	Die Voith GmbH ist zu 100 Prozent in Familienbesitz. Die Familie Voith übt ihr Mitspracherecht über den Gesellschafterausschuss aus. Mitarbeiter haben auf Ebene der Unternehmensführung über den Aufsichtsrat die Möglichkeit, Empfehlungen an die Geschäftsführung abzusetzen. Er setzt sich zur Hälfte aus von Mitarbeitern gewählten Vertretern zusammen. Auf betrieblicher Ebene gibt es von Mitarbeitern gewählte Betriebsräte, die die Interessen der Mitarbeiter gegenüber der Unternehmensführung vertreten.	●	✓	8; www.voith.com/organisation; Kommentar

Organisations- und Berichtsprofil	Kommentar	Status		
		berichtet	erfüllt	Verweis
4.5	Zusammenhang zwischen Vergütung des Vorstands und der Nachhaltigkeitsleistung der Organisation	○ ³	✓	
4.6	Mechanismen zur Vermeidung von Interessenkonflikten	●	✓	20
4.7	Expertise der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans im Bereich Wirtschaft, Umwelt, Soziales	●	✓	www.voith.com/kgf
4.8	Interne Leitbilder, Verhaltenskodizes und Prinzipien zur Nachhaltigkeit	●	✓	9, 20
4.9	Überprüfung der Nachhaltigkeitsleistung durch das höchste Leitungsorgan	●	✓	13–14
4.10	Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans bezüglich Nachhaltigkeit	○ ³	✓	
4.11	Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips	●	✓	Durch die Betrachtung des Produktlebenszyklus und der gesamten Wertschöpfungskette werden Risiken frühzeitig erkannt und ausgeschlossen. 26–27, 38–39, 40–41, 50–51
4.12	Unterstützung externer ökonomischer, ökologischer und sozialer Prinzipien und Initiativen	●	✓	15
4.13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensvertretungen	●	✓	15
4.14	Einbezogene Stakeholder-Gruppen	●	✓	15
4.15	Grundlage für die Auswahl der Stakeholder	●	✓	15
4.16	Ansätze für die Einbeziehung der Stakeholder	●	✓	15
4.17	Themen der Stakeholder	●	✓	15

Managementansatz und Leistungsindikatoren	Kommentar	Status		
		berichtet	erfüllt	Verweis
Ökonomie				
Managementansatz				
EC 1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	●	✓	17–19, 23, 45, 57–58
EC 2	Finanzielle Auswirkungen des Klimawandels	k. A.		
EC3	Betriebliche soziale Zuwendungen	●	✓	GB 181
EC4	Finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand	k. A.		
EC5	Verhältnis Standardeintrittsgehalt (nach Geschlecht) zum lokalem Mindestlohn	k. A.		
EC6	Geschäftspolitik, -praktiken und Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	●	✓	21, 23, 64; GB 26
EC7	Einstellung lokaler Arbeitnehmer und Anteil in Führungspositionen	○ ²	✓	Der Prozentanteil der lokalen Führungskräfte wird von Voith nicht berichtet. Wir möchten diese Informationen im Geschäftsjahr 2013/14 berichten. 48, 74–75
EC8	Entwicklung und Auswirkungen von Investitionen für das Gemeinwohl	k. A.		
EC9	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	k. A.		
Ökologie				
Managementansatz				
EN1	Materialeinsatz	k. A.		
EN2	Anteil von Recyclingmaterial	k. A.		
EN3	Direkter Energieverbrauch	●	✓	32–35, 66–67
EN4	Indirekter Energieverbrauch	●	✓	32–35, 66–67
EN5	Energieeinsparungen	●	✓	32–35, 66–67
EN6	Energieeffiziente Produkte und Dienstleistungen	○ ¹	✓	Unsere Produkte sind zum überwiegenden Teil Komponenten, die in kundenspezifischen Gesamtsystemen eingesetzt werden. Die eingesetzten Komponenten haben einen individuellen Einfluss auf den Energieverbrauch des Gesamtsystems. Quantifizierte Angaben zu Energieeinsparungen durch unsere Produkte sind daher nicht möglich. 38–40; Kommentar

Managementansatz und Leistungsindikatoren	Kommentar	Status		Verweis
		berichtet	erfüllt	
EN7 Initiativen zur Reduktion des indirekten Upstream-/Downstream-Energieverbrauchs			k. A.	
EN8 Wasserentnahme nach Quellen		●	✓	39–40, 79–80
EN9 Erheblich betroffene Wasserquellen	An keinem Standort bezieht Voith pro Jahr eine Menge Wasser aus dem Oberflächenwasser, die 5 Prozent von dessen durchschnittlichen Gesamtvolumen übersteigt.	●	✓	
EN10 Recyceltes und wiederverwendetes Abwasser		●	✓	39–41, 69–70
EN11 Standorte in oder angrenzend an Schutzgebiete		●	✓	29–30, 73
EN12 Auswirkungen auf Biodiversität von Schutzgebieten oder Gebiete mit hohem Biodiversitätswert	Unsere Produktion hat keine Auswirkungen auf die Biodiversität in Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert. Erstmals im Geschäftsjahr 2010/11 und von nun an jährlich erfassen wir, ob unsere Standorte in oder an einem Schutzgebiet liegen und ob Auswirkungen auf diese Gebiete vorhanden sind. Wir arbeiten daran, die Auswirkungen unserer Wasserkraftmaschinen bzw. -anlagen auf die Biodiversität zu verringern.	●	✓	40; Kommentar
EN13 Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume			k. A.	
EN14 Strategie für Biodiversität	Im Rahmen einer im Geschäftsjahr 2010/11 durchgeführten Biodiversitätsprüfung unserer Standorte (s. EN12) haben wir keine negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Biodiversität festgestellt, sodass sich keine Notwendigkeit für ein strategisches Management ergibt.	○ ¹	✓	Kommentar
EN15 Betroffene Tier- und Pflanzenarten	Einige unserer Produktionsstandorte grenzen unmittelbar an oder befinden sich in Wasserschutzgebieten. Der Standort Heidenheim ist Lebensraum einer Wasserfledermaus, die auf der Roten Liste des IUCN den Status „least concern“ erhalten hat.	●	✓	29, 73, Kommentar
EN16 Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen		●	✓	32–35, 68–69
EN17 Andere relevante Treibhausgasemissionen		●	✓	32–35, 68–69
EN18 Reduktion von Treibhausgasen		●	✓	32–35, 68–69
EN19 Ozon abbauende Luftemissionen			k. A.	
EN20 NO _x , SO ₂ und andere wesentliche Luftemissionen			k. A.	
EN21 Abwassereinleitung	Voith berichtet die Menge des behandelten und unbehandelten Abwassers nach Einleitungsort. Informationen über den Belastungsgrad und die Behandlungsmethode des Abwassers werden im Berichtsjahr bereits erfasst und stehen voraussichtlich im Geschäftsjahr 2011/12 zur Verfügung.	○ ²	✓	29–31, 70–71; Kommentar
EN22 Abfallgewicht		●	✓	28–29, 71–72
EN23 Schadstofffreisetzen	Es gab im Geschäftsjahr keine Vorfälle, bei denen in der Produktion, bei der Lagerung oder bei Transporten wesentliche Mengen umweltschädlicher Stoffe freigesetzt wurden oder eine Freisetzung hätte ausgelöst werden können.	●	✓	Kommentar
EN24 Transportierter, importierter, exportierter gefährlicher Abfall und behandelte gefährlicher Abfall	Voith transportiert keine gefährlichen Abfälle. Sämtliche Abfälle werden durch Recycling-/Entsorgungsunternehmen bzw. durch von ihnen beauftragte Logistikunternehmen vom Voith-Werksgelände abgeholt. Die Menge des gefährlichen Abfalls, der behandelt wird, erfasst Voith derzeit nicht. Wir möchten diese Informationen im Geschäftsjahr 2011/12 berichten.	○ ²	✓	71–72; Kommentar
EN25 Signifikant von Abwassereinleitungen betroffene Gewässer		●	✓	71
EN26 Maßnahmen zur Verminderung von Umweltauswirkungen der Produkte		●	✓	38–40
EN27 Anteil der Produkte, bei denen Verpackungsmaterialien zurückgenommen wurden	Dieser Indikator ist für Voith nicht relevant, da produktbedingt nur sehr geringe Mengen Verpackungsmaterial anfallen.	○ ¹	✓	Kommentar
EN28 Geldbußen und nicht monetäre Strafen aufgrund des Verstoßes gegen Rechtsvorschriften im Umweltbereich	Keine Meldung bezüglich Bußgelder oder nicht monetäre Strafen aufgrund der Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich.	●	✓	Kommentar
EN29 Umweltauswirkungen durch Transporte	Eventuelle transportbedingte Emissionen von ozonabbauenden Stoffen, Schadstoffen, Chemikalien, Abfall und Lärm erfasst Voith derzeit nicht. Wir möchten diese Informationen im Geschäftsjahr 2011/12 berichten.	○ ²	✓	69, 34–35; Kommentar
EN30 Ausgaben und Investitionen für Umweltschutz			k. A.	

Managementansatz und Leistungsindikatoren		Kommentar	Status		Verweis
			berichtet	erfüllt	
Beschäftigungspraktiken und menschenwürdige Arbeit					
Managementansatz			●	✓	20, 45
LA1	Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht und Region	Folgende Aspekte werden derzeit nicht berichtet: – Anzahl der Mitarbeiter mit befristeten und unbefristeten Verträgen nach Geschlecht – Anzahl der Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen nach Voll- und Teilzeitanstellung und Geschlecht Wir möchten diese Informationen im Geschäftsjahr 2012/13 berichten.	○ ²	✓	74; Kommentar
LA2	Mitarbeiterfluktuation		○		55, 75
LA3	Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten gewährt werden		k. A.		
LA4	Anteil der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen		k. A.		
LA5	Mitteilungsfristen in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen	Mitteilungsfristen sind weltweit unterschiedlich geregelt. Entweder durch gesetzliche oder tarifliche Regelungen. Voith berücksichtigt die an den jeweiligen Standorten geltenden Regelungen in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen.	●	✓	Kommentar
LA6	Anteil der in Arbeitssicherheitsausschüssen vertretenen Belegschaft	75 Prozent der Gesamtbelegschaft weltweit sind über paritätisch besetzte Arbeitsschutzausschüsse am Arbeitsschutz beteiligt.	●	✓	Kommentar
LA7	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Summe und Abwesenheiten, arbeitsbedingte Todesfälle	Folgende Aspekte werden derzeit nicht erfasst: – Arbeitsunfallhäufigkeit nach Regionen und Geschlecht – Ausfalltage und gesamte Abwesenheiten – Berufskrankheiten Diese Informationen möchten wir bis 2015 berichten.	○ ²	✓	52–53, 78; Kommentar
LA8	Gesundheitsvorsorge, Beratung und Schulung	Unser Gesundheitsmanagement befindet sich derzeit im Aufbau. Konkrete Angaben zum Angebot für Mitarbeiter oder ihre Angehörigen sind daher noch nicht möglich. Diese Informationen möchten wir bis 2015 berichten.	○ ²	✓	50–53; Kommentar
LA9	Arbeitssicherheitsvereinbarungen mit Gewerkschaften		k. A.		
LA10	Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen	Folgende Aspekte werden derzeit nicht erfasst: – Differenzierung des Fortbildungsaufwands nach Geschlecht Diese Informationen möchten wir bis 2013 berichten können. Jegliche Ungleichbehandlung ist allerdings durch den Verhaltenskodex ausgeschlossen.	○ ²	✓	54–55, 77; www.voith.com/verhaltenskodex ; Kommentar
LA11	Wissensmanagement und lebenslanges Lernen	Unsere Unterstützungsprogramme für aus dem Unternehmen ausscheidende Mitarbeiter (zum Beispiel altersbedingt) unterscheiden sich auf lokaler Ebene und können aufgrund der Datenkomplexität nicht berichtet werden.	●	✓	54–55; Kommentar
LA12	Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung	Voith erfasst nicht das Geschlecht der Mitarbeiter, die ein Mitarbeiter- oder Zielvereinbarungsgespräch erhalten, da die Gespräche nicht geschlechtsabhängig sind. Eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts schließen wir in unserem Verhaltenskodex aus. Unser Ziel, ab 2015 mit allen unseren Mitarbeiter pro Jahr jeweils ein Mitarbeiter- und ein Zielvereinbarungsgespräch zu führen, gilt für 100 Prozent der männlichen und 100 Prozent der weiblichen Mitarbeiter.	●	✓	54–55; Kommentar
LA13	Vielfalt in der Gesamtbelegschaft und leitenden Organen	Folgende Inhalte werden aus internen Gründen nicht berichtet: – Angehörigkeit von Mitarbeitern und Führungskräften zu einer Minderheit – das Alter unserer Führungskräfte	○ ³	✓	48–49, 74, 77, 78; Kommentar
LA14	Gleiche Vergütung von Männern und Frauen	Das Grundgehalt von Frauen und Männern unterscheidet sich nicht. Folgende Aspekte werden aus internen Gründen nicht berichtet: – Verhältnis des tatsächlich gezahlten Gehalts (inklusive altersbedingter und leistungsabhängiger Vergütungsbestandteile etc.) von Frauen und Männern Jegliche Ungleichbehandlung ist allerdings durch den Verhaltenskodex ausgeschlossen.	○ ³	✓	www.voith.com/verhaltenskodex ; Kommentar
LA15	Rückkehrquote nach Elternzeit		●	✓	76

Managementansatz und Leistungsindikatoren	Kommentar	Status		Verweis	
		berichtet	erfüllt		
Menschenrechte					
Managementansatz	Das Management und die Berichterstattung zur Wahrung der Rechte der indigenen Bevölkerung sind für Voith nicht relevant, da aus der Geschäftstätigkeit heraus derzeit kein Gefährdungspotenzial besteht.	● ¹	✓	20, 21–23, 48, 54–55, www.voith.com/verhaltenskodex , Kommentar	
HR1	Menschenrechtsaspekte bei Investitionsvereinbarungen			k. A.	
HR2	Prüfung wesentlicher Lieferanten und Geschäftspartner auf Einhaltung von Menschenrechten	Die Anzahl der Lieferanten, die aufgrund von Menschenrechtsverstößen ausgeschlossen wurde, berichten wir derzeit nicht. Diese Informationen möchten wir bis Ende Geschäftsjahr 2012/13 berichten können.	● ²	✓	21-23
HR3	Mitarbeiterschulungen zu Menschenrechten		●	✓	20, 22, 54–55, 65
HR4	Anzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen				k. A.
HR5	Geschäftstätigkeiten von Voith und seiner Zulieferer, bei denen Versammlungs- und Kollektivverhandlungsfreiheit gefährdet ist	Über unseren Verhaltenskodex und das entsprechende Compliance-System wollen wir die Gefährdung von Versammlungs- und Kollektivverhandlungsfreiheit, Kinderarbeit sowie Zwangs- und Pflichtarbeit für unsere eigene Geschäftstätigkeit ausschließen. Ein Risiko sehen wir in der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen bei unseren Lieferanten und Dienstleistern. Deswegen bauen wir gerade ein Lieferantenmanagementsystem auf, mit dem wir die Einhaltung elementarer Umwelt- und Sozialstandards sicherstellen wollen.	●	✓	20, 21; www.voith.com/verhaltenskodex ; Kommentar
HR6	Geschäftstätigkeiten von Voith und seiner Zulieferer, bei denen ein Risiko der Kinderarbeit besteht	Siehe HR5	●	✓	20, 21; www.voith.com/verhaltenskodex ; Kommentar
HR7	Geschäftstätigkeiten von Voith und seiner Zulieferer, bei denen ein Risiko der Zwangs- und Pflichtarbeit besteht	Siehe HR5	●	✓	20, 21; www.voith.com/verhaltenskodex ; Kommentar
HR8	Schulung des Sicherheitspersonals zu für die Geschäftstätigkeit relevanten Menschenrechtsaspekten				k. A.
HR9	Vorfälle von Verletzungen der Rechte indigener Bevölkerung	Siehe Managementansatz	○ ¹	✓	
HR10	Überprüfung von Geschäftstätigkeit auf Auswirkungen auf Menschenrechte				k. A.
HR11	Beschwerden über Menschenrechtsverletzungen				k. A.
Gesellschaft					
Managementansatz		●	✓	15, 20, 57	
SO1	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Gemeinden oder Regionen				k. A.
SO2	Geschäftseinheiten, die auf Korruptionsrisiken untersucht wurden				k. A.
SO3	Mitarbeiterschulungen bezüglich Antikorruption	Im Geschäftsjahr 2010/11 wurden 990 Compliance-Beauftragte, Führungskräfte und Fachleute in Vertrieb und Beschaffung zentral geschult. Durch dezentrale Schulungen durch die lokalen Compliance-Beauftragten und Vorgesetzte wurden zusätzlich 13.562 Personen weltweit unterwiesen. Insgesamt wurden bisher 23.790 Personen geschult. Dies entspricht 59 Prozent der Beschäftigten.	●	✓	20, 65; Kommentar
SO4	Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen				k. A.
SO5	Politische Positionen und Teilnahme an der politischen Willensbildung und am Lobbying				k. A.
SO6	Zuwendungen an Parteien und Politiker		●	✓	57
SO7	Klagen aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten				k. A.
SO8	Geldbußen und nicht monetäre Strafen für Verstöße gegen Rechtsvorschriften	Es gab keine wesentlichen Bußgelder.	●	✓	Kommentar
SO9	Negative Auswirkungen auf das Gemeinwesen				k. A.
SO10	Vermeidung von negativen Auswirkungen auf das lokale Gemeinwesen				k. A.

Managementansatz und Leistungsindikatoren	Kommentar	Status		Verweis
		berichtet	erfüllt	
Produktverantwortung				
Managementansatz	Der Schutz von Kundendaten wird durch eine entsprechende Passage im Verhaltenskodex und der Konzernrichtlinie 01/03 (Datenschutz und IT-Informationssicherheit) garantiert. Für unsere Werbung und unser Marketing halten wir uns an die gesetzlichen Vorgaben. Über die Einhaltung wacht das Compliance Committee.	●	✓	20, 37; Kommentar
PR1	Untersuchte Lebenszyklusstadien in Bezug auf Gesundheit und Produktsicherheit	●	✓	38–39; Kommentar
PR2	Nichteinhaltung von Vorschriften bezüglich Gesundheit und Produktsicherheit			k. A.
PR3	Gesetzliche Informationspflichten für Produkte und Dienstleistungen	●	✓	41
PR4	Nichteinhaltung der gesetzlichen und freiwilligen Informationspflichten für Produkte und Dienstleistungen			k. A.
PR5	Erfassung der Kundenzufriedenheit	●	✓	42; Kommentar
PR6	Befolgung von Gesetzen, Standards und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung	●	✓	Kommentar
PR7	Nichteinhaltung von gesetzlichen und freiwilligen Vorschriften in Bezug auf Werbung	●	✓	Kommentar
PR8	Berechtigte Datenschutzbeschwerden	●	✓	Kommentar
PR9	Wesentliche Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Gesetzesvorschriften in Bezug auf Erwerb und Nutzung der Produkte	○ ³	✓	

Kennzeichnungen und Abkürzungen:

Indikatoren in schwarzer Schrift = Kernindikatoren

Indikatoren in grauer Schrift = Zusatzindikatoren

Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich die angegebenen Seitenzahlen in der Spalte „Verweis“ auf den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2011 von Voith. Andere Seitenverweise können sich auch auf den Geschäftsbericht 2011 von Voith (GB) beziehen. Außerdem erfolgt vereinzelt ein spezifischer Verweis auf die Corporate Website unter www.voith.com. Bei Verweisen auf die Spalte „Kommentar“ finden Sie einen entsprechenden Hinweis.

Status quo des Berichtens von Indikatoren:

● = vollständig berichtet

○ = teilweise berichtet (unter Angabe eines offiziellen Nicht-Berichtungsgrundes)

○ = nicht berichtet (unter Angabe eines offiziellen Nicht-Berichtungsgrundes)

k. A. = keine Angabe

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

1 = nicht wesentlich oder nicht anwendbar für Voith

2 = Informationen und Daten sind derzeit noch nicht verfügbar bei Voith, da diese in unseren Datenerfassungssystemen noch nicht enthalten sind.

Wann diese Daten und Informationen voraussichtlich berichtet werden können, kann der Kommentierung des Indikators in der Tabelle entnommen werden.

3 = Berichterstattung nicht erlaubt/proprietär für Voith

Für weitere Informationen zu den Gründen, warum nach GRI nicht berichtet wird, siehe Website der Global Reporting Initiative unter <https://www.globalreporting.org/reporting/reporting-support/reporting-resources/content-index-and-checklist/Pages/default.aspx>

Frisch und recycelt ergänzen sich perfekt

Es ist die immer wiederkehrende Gretchenfrage der Papierindustrie: Was ist nachhaltiger – eine Recycling- oder eine Frischfaser? Auch wenn ein erster Impuls stets zur Recyclingfaser tendiert, ist die Antwort nicht immer ganz so eindeutig. Denn Primär- und Sekundärfasern können nicht ohneeinander.

Voith setzt sich bei der Entwicklung neuer Technologien für die Papierindustrie tagtäglich mit der Frage der Nachhaltigkeit auseinander. Vor allem beim Fasereinsatz gibt es dabei kein generelles Richtig oder Falsch. Auf den richtigen Mix kommt es an. Zunächst haben Entwicklungen von Voith den Anspruch, einen möglichst hohen Altpapiereinsatz zu ermöglichen. Überall wo es Sinn hat, beraten wir unsere Kunden darin, wie sie den Anteil an Recyclingfasern in ihrer Produktion ohne Qualitäts- einbußen erhöhen können. Mit den richtigen Technologien werden sogar hochwertige Magazinpapiere bereits zu 100 Prozent aus Altpapier hergestellt.

Insbesondere in Ländern wie China, in denen das Sammelpotenzial an Altpapier noch nicht einmal annähernd ausgeschöpft ist, weckt das Begehrlichkeiten. Die hohe Faserqualität von Recyclingrohstoffen führt hier zu einem steigenden Einsatz bei grafischen Papieren. Viele chinesische Papierhersteller bewahren sich jedoch ein hohes Maß an Flexibilität, was die Rohstoffauswahl betrifft. So ist es nicht selten, dass mehrere Stoffaufbereitungslinien pro Papiermaschine installiert sind. Dadurch können die Produzenten schnell auf Schwankungen im Rohstoffmarkt reagieren. Dies ist insbesondere mit Blick auf den weltweit steigenden Bedarf an Papier und damit an Recyclingfasern sinnvoll, der sich auf die Verfügbarkeit der benötigten Fasern auswirkt.

Auch Recyclingfasern brauchen frischen Nachschub

Generell erweist sich ein möglichst hoher Anteil an Recyclingfasern bei der Papierherstellung nicht immer als sinnvoll. Ein Beispiel: Zeitungsdruckpapier wird problemlos zu 100 Prozent aus Altpapier hergestellt. Bei besonders hochwertigen Papieren hingegen kann auch in Zukunft nicht auf Frischfasern verzichtet werden, denn sie müssen besonders hohe Ansprüche hinsichtlich Qualität, Sicherheit und Funktionalität erfüllen. Zwar ist es gut möglich, auch bei besonders hochwertigen Papieren einen größeren Altpapieranteil einzusetzen. Um die für sie geforderte Qualität aber bei einem hundertprozentigen Altpapieranteil zu erreichen, müssten andere erhebliche Einschränkungen in Kauf genommen werden (zum Beispiel ein unverhältnismäßig hoher Chemikalieneinsatz). Möchte man also besonders hochwertige Papiere effizient herstellen, kann dies nur durch den Einsatz von Frischfasern erreicht werden.

Auch der weltweit steigende Papierbedarf kann nicht allein mit Recyclingfasern gedeckt werden. Technologien, die eine maximale Ausbeute an recycelten Fasern sicherstellen, sind zwar grundlegend, aber nicht ausreichend. Um das wachsende Papieraufkommen decken zu können, müssen Frischfasern in den Kreislauf eingebracht werden. Sie bleiben unter diesem Aspekt weiterhin ein unentbehrliches Element in der Papierherstellung. Wichtig ist dabei, dass die verwendeten Primärfasern aus nachhaltiger Forstwirtschaft stammen und so die Verfügbarkeit des Rohstoffs Holz gewährleistet wird.

Impressum

Herausgeber

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

Kontakt

Kontakt

Voith GmbH
Andrea Linke
Head of Corporate Sustainability
E-Mail: sustainability@voith.com

Umweltfreundliche Herstellung

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

ClimatePartner  Die CO₂-Emissionen dieses Produkts wurden durch CO₂-Emissionszertifikate ausgeglichen.
klimaneutral gedruckt
Zertifikatsnummer: 10482-1209-1009
www.climatepartner.com

Das Recyclingpapier Respecta Silk, das für diesen Voith-Nachhaltigkeitsbericht 2011 verwendet wurde, besteht zu mindestens 60 Prozent aus Sekundärfasern und wurde auf einer Voith-Papiermaschine produziert.



Printed in Germany, © Voith GmbH, 2012-09

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

www.voith.com

VOITH
Engineered Reliability