

Die Zufriedenheit ihrer Beschäftigten erheben die Gesellschaften des Vossloh Konzerns jährlich durch Befragungen zu verschiedenen thematischen Schwerpunkten. Aus den Ergebnissen lassen sich Maßnahmen ableiten, die zu einer Weiterentwicklung des Unternehmens beitragen. Als Teil der Brand Survey InnoFact wurden die Mitarbeitenden 2024 zu den Unternehmenswerten befragt. An dieser Umfrage nahmen 475 Personen teil. Das Umfrageergebnis zeigt, dass 84 % der Befragten sich mit dem Unternehmen und seinen Werten identifizieren können.

Im Geschäftsjahr 2024 erhielt Vossloh in Deutschland die Rezertifizierung und in Frankreich die Zertifizierung des Top Employers Institute. Die Zertifizierung zeigt das Engagement als eine Organisation für eine bessere Arbeitswelt. Das Programm des Top Employers Institute bewertet Organisationen auf der Grundlage der Teilnahme und der Ergebnisse einer HR-Best-Practice-Umfrage. Diese Umfrage deckt sechs HR-Bereiche (Steer, Shape, Attract, Develop, Engage & Unite) mit 20 Themen ab, darunter Personalstrategie, Arbeitsumfeld, Talentakquise, Lernen, Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion, Wohlbefinden und mehr.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle (eigene Belegschaft)

Zum Thema Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle (eigene Belegschaft) erbrachte die Wesentlichkeitsanalyse

- keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die gesamte Vossloh Belegschaft (inklusive externe Mitarbeitende);
- als wesentliche positive Auswirkungen:
 - a) Wettbewerbsfähige Vergütung und Zusatzleistungen im Vergleich zur Branche beeinflussen direkt die Mitarbeitendenzufriedenheit und -bindung und ziehen qualifizierte Mitarbeitende an;
 - b) Attraktive Vergütung trägt dazu bei, einen angemessenen Lebensstandard zu sichern, und unterstützt das Wohlbefinden der Mitarbeitenden;
 - c) Gewährleistung umfassender Sozialversicherungsleistungen, die zur sozialen Absicherung der Mitarbeitenden beitragen;
 - d) Förderung der Vielfalt in der Belegschaft, etwa in Bezug auf Geschlecht und Nationalität, die zu einem inklusiven Arbeitsumfeld und höherer Innovationskraft beiträgt;
- als wesentliches Risiko: Höhere Gehälter und Zusatzleistungen für Mitarbeitende könnten die Betriebskosten steigern und die finanzielle Flexibilität des Unternehmens belasten;
- als wesentliche Chance: Gewinn hochqualifizierter Mitarbeitender, was die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens stärkt.

Das Verfahren zur Ermittlung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen (ESRS 2 IRO-1) ist im Abschnitt Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen bei Vossloh (Seite 71 ff.) beschrieben.

Vossloh fördert Mitarbeitende unabhängig von Geschlecht, Alter, Ethnie, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, geschlechtlicher Ausrichtung oder Behinderung. Auch die kulturelle, ethnische oder nationale Herkunft sowie die politische und philosophische Gesinnung haben keinen Einfluss auf Entscheidungen. Diese Verhaltensgrundsätze sowie der Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung und Beleidigung sind im Code of Conduct festgelegt sowie in der Diversity-, Gleichstellungs- und Inklusionsrichtlinie verankert. Vossloh sieht in einer vielfältigen Belegschaft eine der wichtigsten Säulen für eine nachhaltige Unternehmenskultur. Es ist die Vielzahl von Erfahrungen und Fachwissen, die aus unterschiedlichen Kulturen, verschiedenen Altersgruppen, verschiedenen Geschlechtern und unterschiedlichen Hintergründen resultieren, die dem Unternehmen die Möglichkeit gibt, Produkte und Arbeitsprozesse zu optimieren. Diese Vielfalt wurde bei der Wesentlichkeitsanalyse ebenso positiv bewertet wie die soziale Absicherung und das Gehaltsniveau bei Vossloh. Das birgt zwar einerseits das Risiko, dass der Konzern mehr Geld in seine Belegschaft investieren muss als vergleichbare Unternehmen, eröffnet aber andererseits die Chance, dass Vossloh von qualifizierten Führungskräften als potenzieller Arbeitgeber wahrgenommen wird.

Mitarbeitende von Vossloh sind im Fall eines Einkommensverlusts oder einer Einkommensminderung aufgrund von Krankheit, Arbeitsunfällen sowie den daraus resultierenden möglichen Erwerbsunfähigkeiten, Rente, Elternzeit oder Arbeitslosigkeit abgesichert. Dieser soziale Schutz kann durch staatliche Anforderungen geregelt sein oder durch interne Programme des Unternehmens. Bei allen Vossloh Gesellschaften sind die sechs genannten Gründe für die gesamte Belegschaft abgedeckt. Nur in Malaysia ist der soziale Schutz bei Einkommensverlust durch plötzliche Arbeitslosigkeit nicht gewährleistet. Vossloh bietet zusätzlich Unterstützung in Form von sozialen Maßnahmen bei plötzlichem und tragischem Verlust, beispielsweise im Todesfall von Mitarbeitenden, besonders in Ländern, in denen der soziale Schutz nicht gewährleistet ist.

Die Diversity-, Gleichstellungs- und Inklusionsrichtlinie bildet als Ergänzung zum Code of Conduct den konzernweiten Rahmen für verschiedene Initiativen in diesem Bereich, etwa bei der Sensibilisierung von Führungskräften, bei der Auswahl von Mitarbeitenden für High-Potential-Programme, bei der Besetzung offener Stellen oder im Rahmen der lebensphasenorientierten Personalpolitik. Seit 2022 sind für jede Geschäftseinheit Diversity-Beauftragte eingesetzt. Sie fungieren nicht nur als Anlaufstelle, sondern sollen auch entsprechende Projekte wie etwa Trainingsmaßnahmen in ihren jeweiligen Geschäftseinheiten anstoßen oder umsetzen.

Grundsätzlich achtet Vossloh auf Chancengleichheit der Geschlechter. Im Geschäftsbereich Customized Modules entfaltet die 2019 gestartete Initiative All on track Wirkung. Es handelt sich bei dieser Initiative um ein Netzwerk für Diversität und Inklusion. Befördert worden war die Initiative durch die Tatsache, dass in Frankreich Firmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden verpflichtet sind, jährlich Kennzahlen zu veröffentlichen, die die berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen betreffen. Vossloh Cogifer S.A. ist zudem Partner der französischen Organisation Elles bougent, die Frauen ermutigt, wissenschaftlich-technische Studiengänge zu wählen und eine Karriere in diesem Bereich anzustreben. In Deutschland ist das Geschäftsfeld Rail Services Firmenpatte für protechnicale e.V., ein Verein, der gezielt junge Frauen im technischen Bereich fördert. Zusätzlich fördert die Diversitäts- und Inklusionsrichtlinie zusammen mit dem Netzwerk der Diversity-Beauftragten den globalen Austausch für weitere Initiativen und Kooperationen.

Zum Jahresende 2024 lag der Frauenanteil der Vossloh AG auf der ersten Führungsebene (unter dem Vorstand) bei 30,8 % (vier Personen) und der Männeranteil bei 69,2 % (neun Personen). Auf der zweiten Führungsebene lag der Frauenanteil bei 40,0 % (zwei Personen) und der Männeranteil bei 60,0 % (drei Personen). Somit wurde die festgelegte Zielgröße von 25 % Frauenanteil auf der ersten und zweiten Führungsebene im Jahr 2024 erneut erreicht.

Im Berichtsjahr beschäftigte Vossloh über alle Hierarchieebenen hinweg Frauen und Männer aus unterschiedlichen Nationen, Qualifikationen, Bildungsabschlüssen und Ausbildungswegen sowie unterschiedlicher beruflicher Erfahrung und Betriebszugehörigkeitsdauer. Die Diversity-Richtlinie sieht keinerlei Quoten vor. Bei Bewerberinnen oder Bewerbern werden immer diejenigen Personen ausgewählt, die für die ausgeschriebenen Positionen am besten geeignet sind. Faktoren wie Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion oder Herkunft haben keinen Einfluss auf die Entscheidung. Um objektiv bewerten zu können, welche Kandidatin oder welcher Kandidat am besten geeignet ist, wird ein strukturiertes Interview geführt. In diesem Interview werden die notwendigen Kompetenzen für die Position abgefragt.

Alle Beschäftigten im Vossloh Konzern werden angemessen und in Übereinstimmung mit den geltenden Referenzwerten entlohnt. Jährliche Überprüfungen der Gehälter stellen sicher, dass die Entlohnung wettbewerbsfähig bleibt und die Leistungen der Mitarbeitenden anerkannt werden. Zusätzlich besteht ein starkes Bewusstsein für die Vermeidung von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden. Im Jahr 2024 gab es ein unbereinigtes Gender-Pay-Gap von 9,90 % bei Vossloh. Das bedeutet: Im Durchschnitt verdienen Männer 9,90 % mehr als Frauen. Um in der Zukunft fundierte Aussagen über das bereinigte Gender-Pay-Gap treffen zu können, wurde konzernweit die Initiative des Job-Gradings gestartet. Durch ein globales Stellenbewertungssystem sollen zukünftig Gender-Pay-Gaps für gleichwertige Stellen ermittelt werden können.

Das Verhältnis der Vergütung zwischen der höchstbezahlten Einzelperson und dem Median der Vergütung der Beschäftigten bei Vossloh lag 2024 bei 25,0. Dieser Wert stützt sich auf die Daten aus drei Ländern (Deutschland, Frankreich und Polen), die den größten Anteil an Mitarbeitenden stellen und zusammen mehr als 50 % der Gesamtbelegschaft repräsentieren. Das Bewusstsein für faire Entlohnung wird durch die Anforderungen des Code of Conduct, bestehende Tarifverträge sowie zum Teil durch lokale Stellenbewerbungssysteme unterstützt.

Die Vossloh Standorte in Frankreich beteiligen sich an der landesweiten Initiative TREMLIN (übersetzt: Sprungbrett; Abkürzung für TRansport EMPLOi INnovation). Sie will den Fachkräftemangel in der Transport- und Logistikbranche verringern, indem sie Menschen mit Handicap zu einer Bewerbung ermuntert und sie fördert. Im Jahr 2024 lag der Anteil der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung konzernweit im Durchschnitt bei 1 %. Es ist jedoch zu beachten, dass es sich bei der Angabe zur Schwerbehinderung um eine freiwillige Information des/der Mitarbeitenden handelt und dass die Definitionen zum Schwerbehinderungsstatus von Land zu Land variieren können. In Ländern wie Deutschland oder den Niederlanden wird der Schwerbehinderungsgrad oftmals durch Mitarbeitende angegeben, da es gesetzliche Vorteile wie zusätzliche Urlaubstage (Deutschland) oder einen Lohnkostenzuschuss für den Arbeitgeber (Niederlande) gibt. In anderen Ländern (zum Beispiel Schweden und Australien) gibt es keine aussagekräftigen Daten, da diese Information nicht erhoben wird. Vossloh Rail Services bietet im Rahmen eines Nachwuchscampus Praktika und Ausbildungsplätze für sozial benachteiligte Jugendliche an. Unter den Auszubildenden des Geschäftsfelds sind zudem mehrere Geflüchtete.

Nachhaltige Lieferketten und Arbeitsprozesse

Im Bereich „Nachhaltige Lieferketten und Arbeitsprozesse“ hat Vossloh im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse zwei Themen als relevant identifiziert:

- Arbeitsbedingungen (Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette)
- Sonstige arbeitsbezogene Rechte (Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette)

Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen werden im Folgenden näher dargestellt.

Vossloh verfolgt in diesem Bereich das konzernweite Nachhaltigkeitsziel

- 90 % nachhaltiges strategisches Beschaffungsvolumen bis 2025

Die folgende Tabelle fasst die wichtigsten Maßnahmen zusammen, die 2024 zur Erreichung dieses Ziels ergriffen wurden:

Maßnahmen	Beschreibung
Verbesserung der Qualität des ESG-Inputs von Lieferanten	Standardisierung und Verbesserung der Überprüfung und Qualifizierung von ESG-Informationen strategischer Lieferanten (vorgelagerte Wertschöpfung). Nutzung des Wissens der Beschaffungsmanager, um die Lieferanten zu beraten, damit sie ihre Angaben zu den ESG-Systemen und -Richtlinien des jeweiligen Lieferanten verbessern. Die Maßnahme betrifft alle strategischen Lieferanten weltweit und soll im Jahr 2025 umgesetzt werden.
Verbesserung der ESG-Datenverarbeitung	Verbesserung der Korrespondenz zwischen eigenen Beschaffungsdatenbanken und externem ESG-Input zur vollautomatischen ESG-Datenqualifizierung und -bewertung. Die Maßnahme betrifft alle strategischen Lieferanten weltweit und soll im Jahr 2025 umgesetzt werden.