

Personalstrategie und Personalführung

Zum Thema Personalstrategie und Personalführung erbrachte die Wesentlichkeitsanalyse

- keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die gesamte Vossloh Belegschaft (inklusive externe Mitarbeitende, beispielsweise Personen, die von Drittunternehmen bereitgestellt werden, und Selbstständige);
- als wesentliche positive Auswirkungen:
 - a) optimale Besetzung von Positionen basierend auf Fähigkeiten und Motivation, die zu höherer Produktivität und Mitarbeitendenzufriedenheit führt;
 - b) Nachfolgeplanung und Talent-Mapping fördern das Wachstumspotenzial, indem sie gezielt Fähigkeiten und interne Motivationen identifizieren und weiterentwickeln;
 - c) Förderung einer ausgewogenen Work-Life-Balance, die zur Verbesserung der Mitarbeitendenzufriedenheit und Produktivität beiträgt;
 - d) Förderung der persönlichen und beruflichen Entwicklung steigert maßgeblich das Engagement und die Bindung der Mitarbeitenden und treibt Talentförderung und Innovation voran;
- als wesentliche Risiken: Hohe Fluktuation könnte zu Wissensverlust, erhöhten Rekrutierungskosten und geringerer Produktivität durch häufigeren Personalwechsel führen;
- als wesentliche Chancen:
 - a) bessere Arbeitsbedingungen schaffen die Möglichkeit, hochqualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen, um die Innovationskraft und Effizienz des Unternehmens zu steigern;
 - b) verbesserte Arbeitsbedingungen bieten die Möglichkeit, talentierte Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig zu binden, um die Stabilität und Produktivität des Unternehmens zu fördern.

Das Verfahren zur Ermittlung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen (ESRS 2 IRO-1) ist im Abschnitt Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen bei Vossloh (Seite 71 ff.) beschrieben. Das Unternehmen hat derzeit keine messbaren ergebnisorientierten Ziele für den Bereich Personalstrategie und Personalführung festgelegt. Die Festlegung solcher Ziele ist noch nicht terminiert, da derzeit die Prioritäten und Ressourcen auf andere strategische Initiativen konzentriert sind. Trotzdem verfolgt das Unternehmen die Wirksamkeit seiner Strategien und Maßnahmen durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen zu Zufriedenheit und Engagement sowie unter anderem regelmäßige Überprüfungen von Fluktuationsraten und Weiterbildungskennzahlen. Die Fortschritte werden beispielsweise anhand qualitativer Indikatoren wie Mitarbeiterfeedback und quantitativer Indikatoren wie der Entwicklung der Mitarbeiterzufriedenheit und Fluktuationsraten bewertet.

Vossloh beschäftigte zum 31. Dezember 2024 insgesamt 4.509 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, was einer Gesamtzahl von 4.321 Vollzeitäquivalenten (FTE) entspricht (2023: 4.017 FTE). Die folgende Tabelle gibt einige wesentliche Kennzahlen im Personalbereich wieder, die vor dem Hintergrund von Vossloh als weltweit produzierendem Industrieunternehmen zu sehen sind:

Region	Personenzahl		Vollzeitäquivalent ¹	
	31.12.2024	Durchschnitt 2024	31.12.2024	Durchschnitt 2024
Übriges Europa	1.549	1.444	1.499	1.411
Deutschland	1.073	1.041	977	954
Frankreich	819	792	784	762
Asien	535	538	530	532
Nordamerika	342	334	342	334
Australien	191	204	189	201
Gesamt	4.509	4.353	4.321	4.194²

Die Zahl der Mitarbeitenden ist angegeben zum Stichtag 31.12.2024 in Personenzahl (inklusive Auszubildende) und in Vollzeitäquivalent (exklusive Auszubildende). Der Durchschnitt ist jeweils über vier Quartale gerechnet.

¹ FTE (Full-Time Equivalent/Vollzeitäquivalent) wird standortspezifisch definiert. Ein FTE entspricht der vollen Arbeitswoche am jeweiligen Standort.

² Siehe auch Tabelle im Abschnitt „Kosten der Funktionsbereiche“ im Konzernanhang, Seite 164.

Region	Voll- und Teilzeit Personenzahl 31.12.2024		Geschlecht Personenzahl 31.12.2024		Personenzahl 31.12.2024
	Vollzeit	Teilzeit	Männlich	Weiblich	Gesamt
Deutschland	949	124	861	212	1.073
Frankreich	803	16	683	136	819
Übriges Europa	1.470	79	1.355	194	1.549
Asien	533	2	468	67	535
Nordamerika	342	0	291	51	342
Australien	179	12	153	38	191
Gesamt	4.276	233	3.811	698	4.509

Personalstruktur ¹ im Vossloh Konzern (zum 31.12.)	2024	2023
Anteil Frauen an der Gesamtbelegschaft (in %)	15,5	15,6
Altersstruktur		
< 31 Jahre	17,5	15,9
31-50 Jahre	53,6	54,4
> 50 Jahre	28,9	29,7
Betriebszugehörigkeit		
0-10 Jahre	64,5	62,3
11-20 Jahre	18,6	19,2
> 20 Jahre	16,9	18,5
Verteilung auf Regionen		
Deutschland	23,8	23,9
Frankreich	18,2	19,3
Übriges Europa	34,3	31,8
Asien	11,9	12,8
Nordamerika	7,6	6,3
Australien	4,2	5,9

¹ Zahl der Mitarbeitenden auf Basis des tatsächlichen Personalbestands (Personenzahl).

Die gesamte Fluktuationsrate² betrug im Berichtsjahr 15,1 % (657 Personenzahl), während die freiwillige Fluktuationsrate bei 8,0 % (349 Personenzahl) lag. Das Unternehmen beschäftigte im Jahr 2024 zusätzlich externe Mitarbeitende. Zum Jahresende (31. Dezember 2024) waren es 584,6 FTE externe Mitarbeitende. Davon waren 6 % Selbstständige oder Freiberufler und 94 % Angestellte von Personaldienstleistern, die oftmals bei hoher Auftragslage für Tätigkeiten in der Produktion eingestellt werden.

Engagierte und überzeugte Mitarbeitende sind die Grundlage für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens. Vossloh legt großen Wert auf faire Arbeitsbedingungen. Chancengleichheit, faire Entlohnung, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in allen Bereichen, zusätzliche betriebliche Leistungen über gesetzliche oder tarifliche Regelungen hinaus und ein motivierendes Arbeitsumfeld sind dabei wesentliche Aspekte. Ausführliche Informationen über die Unternehmenskultur von Vossloh (ESRS G1) sind auf Seite 140 f. zu finden.

² Fluktuationsrate: Gesamtzahl der Austritte 2024 (in Personenzahl) dividiert durch die durchschnittliche Gesamtzahl der Mitarbeitenden 2024 (in Personenzahl).

Die Unternehmenskultur von Vossloh fördert den kontinuierlichen Austausch zwischen dem Management und der Arbeitnehmervertretung. Auf diese Weise können potenziell negative Auswirkungen auf die Belegschaft frühzeitig identifiziert und positive Chancen ergriffen werden. Die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat, der Europäische Betriebsrat sowie Konzern- und Standortbetriebsräte und die HR-Abteilungen bieten Möglichkeiten für den sozialen Dialog auf lokaler und internationaler Ebene. Insgesamt unterliegen 69,3 % der gesamten Belegschaft lokalen Tarifverträgen, und 60,5 % sind durch eine Arbeitnehmervertretung repräsentiert. Im Europäischen Wirtschaftsraum (EEA) sind es 81,6 % der Beschäftigten, die unterschiedlichen Tarifverträgen unterliegen, und 73,9 %, die durch eine Arbeitnehmervertretung repräsentiert werden. In Deutschland sind 60,4 % der Belegschaft durch einen Standortbetriebsrat vertreten, in Frankreich 92,4 % und in Polen 73,9 %. In diesen drei Ländern sind jeweils mehr als 10 % der Gesamtbelegschaft beschäftigt. Im nicht europäischen Wirtschaftsraum sind 35,8 % der Mitarbeitenden an unterschiedliche Tarifverträge gebunden. In Asien sind es 36,4 % der Belegschaft, in Australien 56,5 %, in Nordamerika 0,0 % und in Europa außerhalb des EEA 67,2 %, die an Tarifverträge gebunden sind. Für Beschäftigte, die nicht einem Tarifvertrag angehören, bietet das Unternehmen vergleichbare Arbeitsbedingungen. Es gibt somit für Beschäftigte bei Vossloh eine Vielzahl von Möglichkeiten, ihre Interessen – auch hinsichtlich Veränderungen aufgrund des Übergangs zu einer nachhaltigeren Produktion – vor- und einzubringen. Unter anderem bietet die Initiative Vossloh Fit 4 Future Möglichkeiten des direkten Austauschs mit dem Managementteam über innovative Verbesserungsansätze für das Unternehmen.

Die generellen Verhaltensgrundsätze des Arbeitens bei Vossloh sind in einem Code of Conduct zusammengefasst, den alle Mitarbeitenden mit Eintritt ins Unternehmen durch ihre Unterschrift anerkennen. Die im Code of Conduct niedergelegten Prinzipien sind verbindliche Richtschnur und Maßstab für die tägliche Arbeit aller Unternehmensangehörigen. Der Code geht ausdrücklich auf gegenseitigen Respekt und Chancengleichheit (§ 8) sowie den Schutz von Menschen- und Arbeitnehmerrechten (§ 10) ein. Das Unternehmen bekennt sich zur Einhaltung der internationalen Menschenrechte und lehnt jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit strikt ab. In seinem unternehmerischen Handeln akzeptiert Vossloh lokale gesetzliche Regelungen ebenso wie international vereinbarte Normen und Standards (siehe Compliance auf den Seiten 141 ff.). Ein Beispiel für internationale Standards sind die UN-Global-Compact-Prinzipien. Seit 2020 ist Vossloh Mitglied des UN Global Compact. Die globale Initiative unterstützt Unternehmen dabei, in der Praxis verantwortungsvoll mit Themen wie Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruption umzugehen. Der Code of Conduct ist auf der Internetseite www.vossloh.com > Investor Relations > Corporate Governance > Compliance öffentlich zugänglich. Weitere Informationen zum Code of Conduct sind im Kapitel Governance (ESRS G1, auf den Seiten 140 ff.) nachzulesen. Dass bei Vossloh konzernweit dieselben Grundregeln gelten und eingehalten werden, wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 2024 als eine wesentliche positive Auswirkung bewertet.

Um das Risiko von Kinderarbeit zu minimieren, beschäftigt Vossloh generell keine Arbeitnehmenden unter 14 beziehungsweise 15 Jahren (je nach gesetzlicher Festlegung in den einzelnen Ländern). Während des Bewerbungsprozesses werden die Bewerbungsunterlagen auf diese Angabe geprüft. Bei Ländern ohne Angabepflicht im Lebenslauf erfolgt eine Prüfung der Angaben vor der Einstellung. Zudem liegt der Großteil der Produktionsstätten von Vossloh in Europa. Bei Mitarbeitenden unter 18 Jahren handelt es sich in der Regel um Auszubildende. Die für sie verantwortlichen Ausbilderinnen und Ausbilder stehen in der Pflicht, alle einschlägigen Gesetze und Vorschriften des Arbeitsrechts und Arbeitsschutzes einzuhalten.

Der Schutz personenbezogener Daten ist Vossloh ein wichtiges Anliegen. Das Unternehmen hatte im Einklang mit der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sein Datenschutzmanagementsystem im Jahr 2018 wesentlich überarbeitet und seitdem kontinuierlich den rechtlichen Erfordernissen angepasst. Die geltende Datenschutzrichtlinie ist für alle Vossloh Gesellschaften und alle Mitarbeitenden weltweit verbindlich, auch außerhalb der Europäischen Union. Die Einhaltung der Vossloh Datenschutzrichtlinie wird durch bestellte Datenschutzbeauftragte und Datenschutzkoordinatoren sowie ein regelmäßig tagendes Datenschutzkomitee auf Ebene der Vossloh AG überwacht.

Um Rechtsverstöße aller Art und Diskriminierungen zu verhindern, gibt es regelmäßige Trainings. Für Hinweise auf ein mögliches Fehlverhalten steht die Whistleblower-Hotline zur Verfügung. Der Prozess zur Aufnahme, Bearbeitung und Dokumentation von Hinweisgebermeldungen wurde am 23. Februar 2022 vom Vorstand der Vossloh AG als Weiterentwicklung des Vossloh Compliance-Management-Systems (CMS) verabschiedet und ist damit verbindlicher Bestandteil des CMS (ESRS G1-3, siehe Seite 141 ff.). Im Geschäftsjahr 2024 gingen zwei Hinweise bei den Ombudsleuten ein, zwei weitere wurden an die interne Whistleblower-Hotline gemeldet. 2023 waren die Ombudsleute einmal kontaktiert worden. Nachdem die Meldungen geprüft und untersucht wurden, konnten Diskriminierungs- oder Belästigungstatbestände ausgeschlossen werden. Die Kontaktdaten der von Vossloh beauftragten unabhängigen Ombudsleute werden mit dem Code of Conduct allen Mitarbeitenden ausgehändigt und finden sich im Vossloh Intranet sowie auf der Homepage des Unternehmens wieder. Zusätzlich enthält der Code of Conduct eine Darstellung und Anwendungshinweise zu diesem Hinweisgeberprozess. Der Code of Conduct regelt, dass Ombudsleute eingehende Meldungen auf Wunsch des Hinweisgebers in anonymisierter Form an den Chief Compliance Officer weitergeben. Dieser geht jedem Hinweis nach. Sämtliche Hinweise, Prüfungshandlungen sowie etwaige Konsequenzen werden dokumentiert (zu weiteren Informationen siehe Seite 145, ESRS G1-1).

Als weitere positiv bewertete Auswirkung erbrachte die Wesentlichkeitsanalyse die Chance auf eine ausgewogene Work-Life-Balance für Beschäftigte bei Vossloh, also die Möglichkeit, Beruf und Familie oder private Interessen gut miteinander zu vereinbaren. Voraussetzung dafür ist die bei Vossloh praktizierte lebensphasenorientierte Personalpolitik. Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird konstruktiv zwischen Arbeitnehmervertretern und Management diskutiert. Beispielsweise gilt in allen französischen Unternehmen des Vossloh Konzerns ein sogenannter Sozialpakt für einen besseren Ausgleich zwischen beruflichen und privaten Belangen, darunter die Privilegierung von Eltern sowie Mitarbeitenden, die ihre Angehörigen zu Hause pflegen. Die deutschen Vossloh Gesellschaften sind nach dem Audit Beruf und Familie zertifiziert. Für eine gute Work-Life-Balance haben die Mitarbeitenden an fast allen Standorten die Möglichkeit auf familienbedingte Freistellung (zum Beispiel Elternzeit und Sonderurlaubstage). Im Jahr 2024 waren im Durchschnitt 94,5 % der Belegschaft berechtigt, eine familienbedingte Freistellung zu beantragen. Durchschnittlich nahmen 17,0 % dieses Recht in Anspruch, davon 13,7 % Männer und 3,3 % Frauen.

Zwei weitere positiv bewertete Auswirkungen aus der Wesentlichkeitsanalyse betreffen die umfassenden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bei Vossloh. Sie eröffnen einerseits dem Unternehmen Wachstumspotenzial und andererseits den Beschäftigten die Möglichkeit zur persönlichen Entwicklung. Die Schulungen steigern insgesamt das Niveau der Qualifikationen im Konzern. Die Kompetenzentwicklung bildet Führungspersönlichkeiten heran, die das Unternehmen bereits gut kennen. Die Förderung bietet zudem – zusammen mit dem Vossloh Führungsprinzip *Wir sind nah an den Menschen* (ESRS G1-1, siehe dazu Seite 140) als Ausdruck der Wertschätzung der Belegschaft als wichtigstes Asset im Unternehmen – die Chance einer starken Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen.

Das Angebot an Entwicklungsmaßnahmen für die Beschäftigten hat bei Vossloh einen hohen Stellenwert. Das Unternehmen fördert gezielt Talente, indem es bestrebt ist, den Mitarbeitenden attraktive Arbeitsplätze zu bieten. Nachwuchskräfte bekommen unter anderem die Möglichkeit, übergreifend international, projektbezogen und digital zu arbeiten. Im Rahmen des jährlichen Mitarbeitendengesprächs werden die jeweiligen Maßnahmen zur individuellen Förderung der Beschäftigten auf Basis des betrieblichen Bedarfs vereinbart. Die passgenaue Umsetzung der Maßnahmen wird von den Personalabteilungen eng begleitet und evaluiert. Zusätzlich setzen sich Führungskräfte und Mitarbeitende zu einem Halbjahresgespräch zusammen, um den Erreichungsgrad der vereinbarten Ziele und Entwicklungsmaßnahmen zu besprechen und gegebenenfalls anzupassen.

Im Zuge des People Review Process (PRP) für Führungskräfte und außertarifliche Mitarbeitende werden nicht nur Individualziele und Entwicklungsmaßnahmen vereinbart, sondern auch, wie diese Maßnahmen und Ziele im Sinne der Unternehmenswerte und Führungsprinzipien erreicht werden sollen. Im Laufe des Jahres 2024 durchliefen diesen Prozess 91,5 % aller Führungskräfte und außertariflichen Mitarbeitenden (Vorjahr: 91,0 %). Bei dieser Kennzahl ist zu beachten, dass es unterjährige Ein- und Austritte gibt, weshalb die betroffenen Mitarbeitenden nicht an einem People Review Process teilgenommen haben. Unterstützt werden Führungskräfte und Mitarbeitende durch einen Blended-Learning-Ansatz, bestehend aus E-Learnings, Trainings und Fallstudien im Rahmen eines Erfahrungsaustauschs. Durch jährliche Follow-ups mithilfe des People Review Process und der im folgenden Absatz erläuterten Roundtables wird überprüft, ob beide Themen die beabsichtigte Wirkung erzielen. Im Jahresverlauf 2024 konnten so insgesamt 110 Führungskräfte in insgesamt 483,5 Stunden zum Thema PRP geschult werden.

Ebenfalls abgeschlossen wurden im Berichtsjahr die Trainings des obersten Führungskreises im Konzern zum seit 2021 bestehenden konzernweit einheitlichen Talent- und Nachfolgeprozess. In allen Einheiten fanden sogenannte Roundtables statt, bei denen die Mitglieder der obersten beiden Führungsebenen Evaluierungen der Belegschaften entsprechend den neuen Vorgaben vornahmen. Im Jahresverlauf 2024 wurden insgesamt 50 Führungskräfte geschult, um den globalen Talent- und Nachfolgeprozess erfolgreich umzusetzen.

Die Vielzahl von Weiterbildungsmaßnahmen für Vossloh Mitarbeitende auf allen Kompetenzfeldern umfasst externe und interne Trainingsmaßnahmen, zum Beispiel Workshops, die Mitarbeit in Projekten und Coachings sowie zunehmend digitale Lernangebote. Vossloh fördert zudem eigene Initiativen von Mitarbeitenden zur Qualifizierung, beispielsweise ein berufsbegleitendes Studium. Darüber hinaus gibt es geschäftsfeldübergreifende Entwicklungsprogramme, mit denen Potenzialträgerinnen und -träger sowie Fachexpertinnen und -experten auf weiterführende Aufgaben vorbereitet werden.

Seit 2022 arbeitet Vossloh stets an der Entwicklung der globalen Talentprogramme. Darüber hinaus gibt es lokale Initiativen zur Entwicklung von Talenten und Potenzialträgern. Die Bandbreite reicht dabei von der ersten Orientierung bis zu Trainings für erfahrene Führungskräfte und Executives. Zusätzlich bietet die Vossloh Online Academy (VOA) das digitale Umfeld für kontinuierliches Lernen („Learn“), Teilen („Share“) und Wachsen („Grow“) im Unternehmen. Die Plattform soll eine inspirierende und motivierende Lernkultur schaffen, zu der alle Mitarbeitenden beitragen und von der auch alle profitieren können. Die VOA zeigt beispielhaft, dass Lernen jeden Tag und auf vielfältige Weise stattfindet. Die VOA steht allen Mitarbeitenden weltweit in einer Vielzahl von Sprachen zur Verfügung. Im Jahr 2024 nahmen insgesamt 3.245 Mitarbeitende an Online-Schulungen sowie Trainingsveranstaltungen in Präsenz teil. Die Zahl der Teilnehmenden stieg im Vergleich zum Vorjahr um 25,5 %.

	Frauen	Männer	Gesamt
Zahl der Mitarbeitenden mit Trainingsteilnahme 2024 (in Personenzahl)	696	2.548	3.244
Durchschnittliche Trainingsteilnahme der Gesamtbelegschaft (in Stunden)	9,89	6,97	7,62

Alternde Gesellschaften in den Industrieländern, Fachkräftemangel in vielen Teilen der Welt, zunehmend digitale Arbeitswelten, globaler Wettbewerb um gut ausgebildete Ingenieurinnen und Ingenieure, veränderte Erwartungen der jungen Generation an Arbeitgeber: Das sind nur einige der Herausforderungen im Bereich Human Resources, denen sich Vossloh zu stellen hat. Das Unternehmen legt deshalb großen Wert darauf, seinen Beschäftigten ein motivierendes Arbeitsumfeld zu bieten. Ein nachhaltig orientiertes Unternehmen in einer krisensicheren Branche zu sein, ist wichtiger Bestandteil für die Aktivitäten im Bereich Employer Branding. Eine moderne IT-Ausstattung, Kantinenangebot, tägliches Obstangebot, kostenloses Mineralwasser, Überraschungsgeschenke zu besonderen Anlässen (etwa Weihnachten, Ostern, in den USA auch Thanksgiving), Teamevents, Fitnessräume oder gemeinsame Sportgruppen der Belegschaft sind bei Vossloh selbstverständliche Zusatzangebote für alle Mitarbeitenden.

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.