

CORPORATE  
RESPONSIBILITY  
FACTSHEET

2020

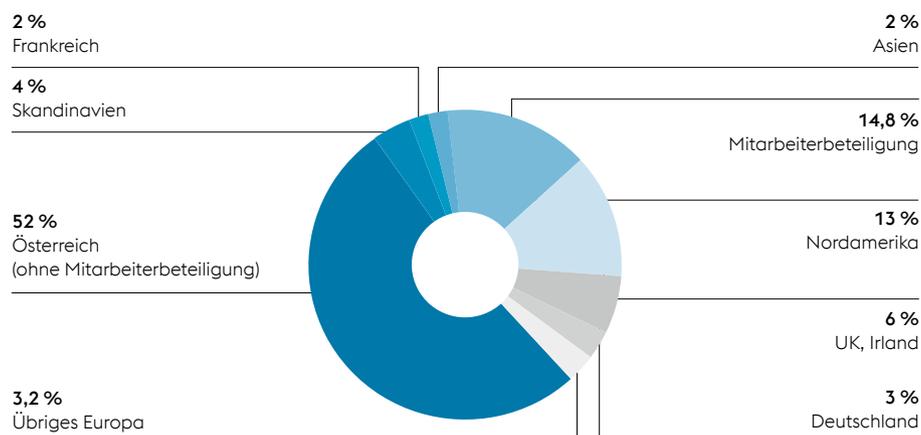


# ENTWICKLUNG DER KENNZAHLEN

Mio. EUR	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Umsatzerlöse	11.068,7	11.294,5	12.897,8	13.560,7	12.717,2
EBITDA	1.583,4	1.540,7	1.954,1	1.564,6	1.181,5
EBITDA-Marge	14,3 %	13,6 %	15,2 %	11,5 %	9,3 %
EBIT	888,8	823,3	1.180,0	779,4	-89,0
EBIT-Marge	8,0 %	7,3 %	9,1 %	5,7 %	-0,7 %
Beschäftigte (Vollzeitäquivalente) Ende Geschäftsjahr	48.367	49.703	51.621	51.907	49.682
Forschungsaufwendungen	131,8	140,3	152,0	170,5	174,4
Betriebsaufwand für Umweltschutzanlagen in Österreich	237,0	231,0	258,0	299,1	314,5
Umweltinvestitionen für Produktionsstandorte in Österreich	55,0	46,0	41,0	66,0	35,0
Rohstahlproduktion (in Mio. t)	7,733	7,596	8,140	6,895	7,173

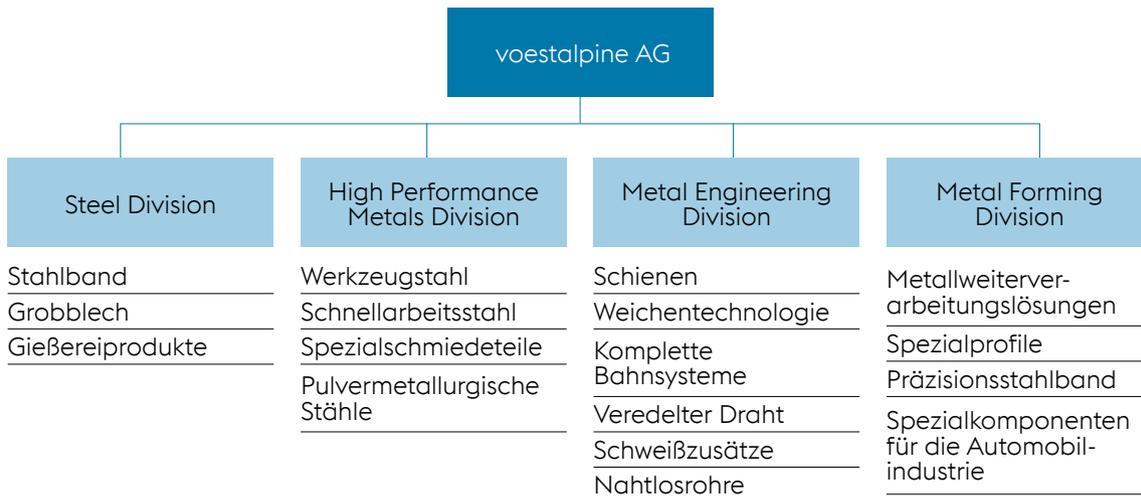
## EIGENTÜMERSTRUKTUR

in %, zum Ende des Geschäftsjahres 2019/20



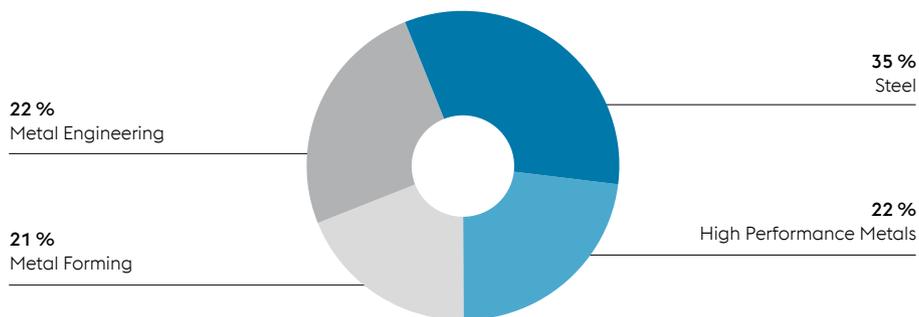
# DIE UNTERNEHMENS- STRUKTUR

Die voestalpine mit Hauptsitz in Linz ist mit 500 Konzerngesellschaften und Standorten in mehr als 50 Ländern auf allen 5 Kontinenten vertreten. Die Unternehmensgruppe besteht aus vier Divisionen.



## UMSATZ NACH DIVISIONEN

in % der addierten Divisionsumsätze, Geschäftsjahr 2019/20



# STAKEHOLDER UND CR MANAGEMENT

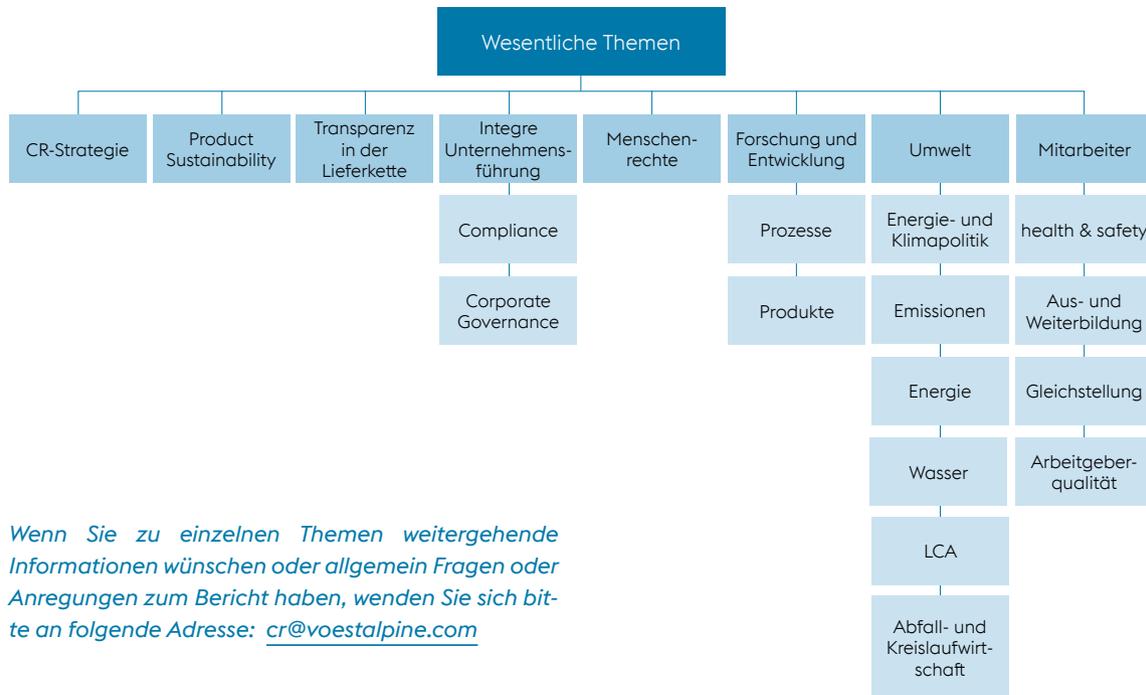
Die voestalpine steht durch den Vorstand, die Führungskräfte und die Mitarbeiter in regelmäßigem Austausch mit den unten genannten Stakeholdergruppen. Dazu werden zahlreiche Gelegenheiten wie Fachgespräche und Expertenrunden, Konferenzen und Messen, Analysten- und Investorenmeetings genutzt. Wichtige Formate für die strukturierte Kommunikation mit den internen Stakeholdern sind die regelmäßig stattfindende Mitarbeiterbefragung und jährliche Mitarbeitergespräche. Zudem ist die voestalpine in den verschiedensten Gremien von Interessenvertretungen, Branchenverbänden und -initiativen sowie Plattformen vertreten.

Mit den einzelnen Stakeholdergruppen gab es im Berichtszeitraum Austausch in ganz unterschiedlichen Formaten und zu verschiedenen Themen.



Aus der laufenden Kommunikation mit den internen und externen Stakeholdergruppen leitet die voestalpine jene Themen ab, die für das Corporate Responsibility Management und die Berichterstattung darüber wesentlich sind.

Folgende Themen wurden als wesentlich für die Nachhaltigkeitsleistung der voestalpine identifiziert:



# INTEGRE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

**Integre Unternehmensführung bedeutet verantwortliche, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichtete Leitung und Kontrolle des Konzerns (Corporate Governance) sowie die Ausrichtung des Verhaltens aller Mitarbeiter des Konzerns an gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien sowie moralischen und ethischen Grundwerten (Compliance).**

## Integre Unternehmensführung

Im Sinne einer verantwortlichen, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichteten Leitung und Kontrolle des Konzerns haben sich Vorstand und Aufsichtsrat bereits 2003 zur Einhaltung des österreichischen Corporate Governance Kodex bekannt.

## Compliance

Wir bekennen uns zur Einhaltung sämtlicher Gesetze in allen Ländern, in denen die voestalpine tätig ist. Für uns ist Compliance darüber hinaus Ausdruck einer Kultur, die auf ethischen und moralischen Grundsätzen aufbaut.

## Menschenrechte

Wir verpflichten uns zur Wahrung der Menschenrechte gemäß UN-Charta und der Europäischen Konvention für Menschenrechte und unterstützen den UN Global Compact.



## COMPLIANCE

Die voestalpine verpflichtet ihre Unternehmen und alle ihre Mitarbeiter in allen Ländern, in denen sie tätig ist, zur Einhaltung aller Gesetze. Compliance ist für die voestalpine aber mehr, als nur in Übereinstimmung mit Gesetzen und sonstigen externen Vorschriften zu agieren. Sie ist Ausdruck einer Kultur, die auch auf ethischen und moralischen Grundsätzen aufbaut. Die Grundsätze dieser Unternehmenskultur für den Umgang mit Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern

und sonstigen Geschäftspartnern sind explizit im Verhaltenskodex der voestalpine (Code of Conduct) verankert.

Genauso verlangt die voestalpine auch von ihren Lieferanten, sämtliche geltenden Gesetze im jeweiligen Land uneingeschränkt einzuhalten und insbesondere die Menschenrechte als fundamentale Werte zu respektieren und zu beachten.

# CORPORATE GOVERNANCE

Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG haben bereits im Jahr 2003 beschlossen, den österreichischen Corporate Governance-Kodex anzuerkennen und haben auch die zwischenzeitlich erfolgten Regeländerungen ausnahmslos umgesetzt.

Die Selbstverpflichtung der voestalpine AG bezieht sich neben den verbindlich einzuhaltenden „L-Regeln“ (Legal Requirements) auch auf sämtliche „C-Regeln“ (Comply or Explain) und die „R-Regeln“ (Recommendation) des Kodex. Der Corporate Governance-Kodex stellt österreichischen Aktiengesellschaften einen Ordnungsrahmen für die Führung und Überwachung des Unternehmens zur Verfügung. Grundlage des Kodex sind die Vorschriften des österreichischen Aktien-, Börse- und Kapitalmarktrechtes

sowie in ihren Grundsätzen die OECD-Richtlinien für Corporate Governance. Die letzte Überarbeitung erfolgte im Jänner 2020. Der Kodex erlangt Geltung durch freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen. Der Kodex verfolgt das Ziel einer verantwortlichen, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichteten Leitung und Kontrolle von Gesellschaften und Konzernen. Durch die Selbstverpflichtung stellt sich die voestalpine hinter diese Ziele und strebt ein hohes Maß an Transparenz für alle Stakeholder des Unternehmens an.

Über Geschäfte mit nahestehenden Unternehmen und Personen sowie über anhängige Verfahren wird in den Halbjahres- und Geschäftsberichten der voestalpine AG informiert.

# MENSCHENRECHTE

Die voestalpine verpflichtet sich zur Wahrung der Menschenrechte gemäß der UN-Charta und der Europäischen Konvention für Menschenrechte. Seit 2013 unterstützt die voestalpine den UN Global Compact (UNGC), in dessen zehn Prinzipien die Förderung der Menschenrechte neben Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung enthalten ist.

## KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN UND RECHT AUF VEREINIGUNGSFREIHEIT

Rund 80 % aller Beschäftigten im voestalpine-Konzern befinden sich in einem durch einen Kollektivvertrag geregelten Arbeitsverhältnis. Jeder Mitarbeiter hat die Freiheit und das Recht, sich Gewerkschaften anzuschließen. In allen Gesellschaften der voestalpine können von der Belegschaft Betriebsräte gewählt werden. Es gibt im Konzern einen Europabetriebsrat und einen Konzernbetriebsrat, die eine gute Gesprächsbasis mit dem Management haben.

## KINDERARBEIT UND ZWANGSARBEIT

Die voestalpine ist strikt gegen Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit. Im gesamten Konzern wurde bisher kein einziger Fall bekannt. Auch bei Lieferanten und Geschäftspartnern duldet die voestalpine keine Form von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit. Im Zuge der Untersuchung der Lieferkette (Sustainable Supply Chain Management) werden Lieferanten gezielt auf die Einhaltung der Menschenrechte, insbesondere hinsichtlich Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit, geprüft.

## RECHTE VON INDIGENEN VÖLKERN

Die voestalpine ist ausschließlich in aufgeschlossenen Industriegebieten tätig. Daher werden Ureinwohner durch die Geschäftstätigkeit des Unternehmens nicht in ihren Rechten eingeschränkt.

## MENSCHENHANDEL UND MODERNE SKLAVEREI

Gesellschaften des voestalpine-Konzerns, die dem UK Modern Slavery Act unterliegen, erfüllen die vorgegebenen Auflagen durch die Veröffentlichung eines entsprechenden Statements. Im Code of Conduct und im Verhaltenskodex für Geschäftspartner sind Menschenhandel und Moderne Sklaverei explizit erwähnt und dezidiert untersagt.

## MENSCHENRECHTS-SCHULUNGEN FÜR SICHERHEITSPERSONAL

Das Sicherheitspersonal des Werkschutzes besteht zum Großteil aus eigenen Mitarbeitern der voestalpine. Für Mitarbeiter von Fremdfirmen gilt ebenfalls der Code of Conduct bzw. für ihre Arbeitgeber der Verhaltenskodex für Geschäftspartner. Beide Dokumente schreiben die Einhaltung der Menschenrechte vor.

Schulungen der eigenen Mitarbeiter zu diesem Thema werden von der voestalpine selbst durchgeführt, die Schulung der externen Sicherheitskräfte erfolgt durch den jeweiligen Arbeitgeber.

## SCHULUNGEN

---

*Um die Wahrung der Menschenrechte sicherzustellen, wird im Laufe des kommenden Geschäftsjahres ein Online-Schulungsprogramm entwickelt. Es soll alle Mitarbeiter, deren Tätigkeit mit einer erhöhten Verantwortung dazu verbunden ist, sensibilisieren und ihnen wichtige Informationen und Handlungsanleitungen geben.*

---

# FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Die nachhaltige Unternehmensstrategie der voestalpine setzt in ihrem Kern auf Innovations-, Technologie- und Qualitätsführerschaft. Damit ist Forschung und Entwicklung ein zentrales Element des voestalpine-Geschäftsmodells.

Die kontinuierliche Entwicklung neuer Produkte und Produktionsprozesse ist für ein technologiegetriebenes Unternehmen wie die voestalpine notwendig, um sich im Wettbewerb abzuheben und am Markt weiterhin erfolgreich zu sein.

So sichern Innovationen den Fortbestand des Unternehmens.



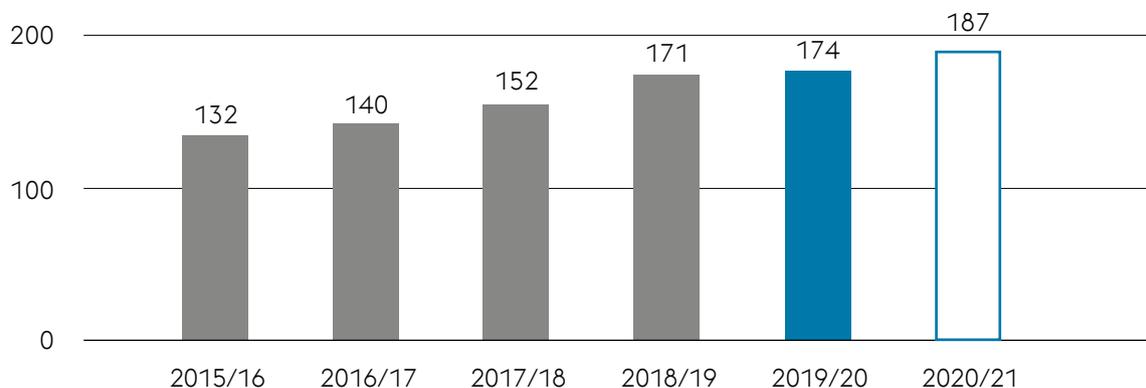
## FORSCHUNGS-AUFWENDUNGEN DES voestalpine-KONZERNS

Wie wichtig F&E für den Konzern ist, zeigt sich an den seit Jahren kontinuierlich steigenden Forschungsausgaben. Nach einem Ist von

174 Mio. EUR in 2019/20 ist für das Geschäftsjahr 2020/21 eine weitere Steigerung auf 187 Mio. EUR budgetiert.

### BRUTTO-F&E-AUFWENDUNGEN

(ohne F&E-Anlageinvestitionen) pro Geschäftsjahr, in Mio. EUR



# FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG FÜR NACHHALTIGE WERKSTOFFE UND ANWENDUNGEN

Die Entwicklungsschwerpunkte der voestalpine liegen auf der forcierten Digitalisierung der gesamten Wertschöpfungskette, innovativen Konzepten für die Mobilitätsindustrie sowie der Ermöglichung einer CO<sub>2</sub>-neutralen Stahlproduktion.

Wichtige F&E-Aktivitäten gelten Mobilität und Energie – jenen Branchen, die auch die umsatzstärksten in der voestalpine sind. Diese technologieintensiven Bereiche unterliegen derzeit einem starken Wandel hin zu ressourcenschonenden, nachhaltigen Konzepten.

Der Werkstoff Stahl ist dabei nicht wegzudenken. Er trägt auf zweifache Weise zur Nachhaltigkeit bei: Einerseits kann er zur Gänze recycelt und immer wieder verwendet werden;

andererseits ermöglicht Stahl durch seine Produkteigenschaften den Leichtbau in unterschiedlichen Anwendungen.

Die voestalpine entwickelt hoch- und höchstfeste Stähle, pressgehärtete sowie high ductility-Stähle mit erhöhter Umformbarkeit für den Leichtbau in der Automobil- und Nutzfahrzeugindustrie. Damit können der Treibstoffverbrauch und Emissionen bei Fahrzeugen mit Verbrennungsmotoren reduziert werden. Weitere nachhaltige Effekte sind eine höhere Zuladung bei Nutzfahrzeugen und damit weniger Fahrten, aber auch die Erhöhung der Reichweite bei batteriebetriebenen Fahrzeugen.

# FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG FÜR KLIMASCHONENDE STAHLHERSTELLUNG

Die Dekarbonisierung der Stahlproduktion stellt für die gesamte Branche eine wesentliche Herausforderung dar und verlangt nach innovativen Ansätzen. Die voestalpine kooperiert mit Universitäten und Partnerunternehmen, um durch Forschung und Entwicklung pionierhafte Lösungen voranzutreiben.

Wasserstoff als Reduktionsmittel soll längerfristig die aktuell eingesetzte Brückentechnologie der Direktreduktion auf Erdgasbasis ablösen. Dieser muss nachhaltig, d.h. aus Wasser und mit erneuerbaren Energien, erzeugt werden. Um die Technologie und ihre Anwendbarkeit in der Stahlindustrie zu erforschen, wurde am Standort Linz die weltweit größte Wasserstoff-Elektrolyse-Anlage gebaut und 2019 erfolgreich in Betrieb genommen.

Hier wird getestet, ob die eingesetzte Technologie für eine großindustrielle Produktion von grünem Wasserstoff geeignet ist. Außerdem wird mit dem EU-geförderten 18-Millionen-Euro-Projekt das Potenzial zum Bereitstellen von Netzdienstleistungen und dem möglichen Ausgleich von Schwankungen im Stromnetz erforscht.

Eine andere direkte Technologie der Stahlherstellung mittels Wasserstoffplasma wird im Grundlagenprojekt SuSteel erforscht. Im Januar 2020 konnte in der Anlage am Standort Donawitz erstmals eine Wasserstoffplasma-schmelzreduktion erfolgreich durchgeführt werden. In der Folge gilt es, die Anlage zu optimieren, um einen kontinuierlichen Betrieb zu ermöglichen und sie an die verschiedenen Arten von Eisenerz anzupassen.

# UMWELT

**Umweltbewusstes Handeln ist fest in der Unternehmensphilosophie des voestalpine-Konzerns verankert. Dies zeigt sich vor allem im kontinuierlichen Streben nach einem sparsamen Umgang mit Ressourcen wie Rohstoffen und Energie entlang der gesamten Produktionskette sowie nach einer Minimierung der Umweltauswirkungen von Prozessen und Produkten.**

Um diese Ziele zu erreichen, werden in den Produktionsanlagen der voestalpine die jeweils besten verfügbaren Technologien eingesetzt und Effizienzsteigerung, Emissionsverringerung und Energieeinsparung im Rahmen der bestehenden Stahlerzeugung kontinuierlich vorangetrieben. Parallel dazu tragen die intensive Erforschung neuer, umweltfreundlicherer Herstellungsprozesse und nicht zuletzt die Weiterentwicklung von Werkstoffen und Produkten ebenfalls wesentlich zur Verbesserung der Umweltbilanz bei.

Unterstützt werden all diese Aktivitäten durch transparente und effiziente Umweltmanagementsysteme, die im voestalpine-Konzern breitflächig implementiert sind.

**An allen Produktionsstandorten bekennt sich die voestalpine zu folgenden Grundsätzen:**

- >> Ganzheitliche Verantwortung für Produkte
- >> Optimierung der Produktionsverfahren
- >> Etablierung von Umweltmanagementsystemen
- >> Einbindung der Mitarbeiter und umweltbewusstes Verhalten jedes Einzelnen
- >> Offener und sachlicher Dialog

**Umweltschutz ist ein wesentliches Element der CR-Strategie der voestalpine. Folgende Leitsätze sind darin festgeschrieben:**

## **Emissionen in Luft, Boden, Wasser: Minimierung mit besten verfügbaren Technologien**

Prozessbedingte Emissionen lassen sich aufgrund chemisch-physikalischer Besonderheiten bestehender Herstellverfahren nicht gänzlich vermeiden. Wir betreiben unsere Produktionsanlagen nach wirtschaftlich vertretbarer Anwendung der jeweils besten verfügbaren Technologien und entwickeln darüber hinaus neue Ansätze, um umweltrelevante Auswirkungen auf Luft, Boden und Wasser so weit wie möglich zu minimieren.

## **Kreislaufwirtschaft & Life Cycle Assessment (LCA)**

Wir unterstützen die ganzheitliche, umfassende und integrierte Betrachtung und Bewertung von Werkstoffen (Lebenszyklusbetrachtung oder

Life Cycle Assessment) sowie aller Prozess- und Wertschöpfungsketten im Rahmen der Kreislaufwirtschaft.

## **Energie- und Klimapolitik**

Bekanntnis zur Low-Carbon-Produktion: Wir stellen uns der langfristig angestrebten Dekarbonisierung des Wirtschaftssystems nicht nur durch umfangreiche Forschung und Entwicklung neuer Technologien, oftmals in sektorübergreifenden Kooperationen und Projekten. Zudem führen wir einen offenen und konstruktiven Dialog mit Stakeholdern, etwa mit politischen Entscheidungsträgern, der Wissenschaft, Hochschulen und Umweltorganisationen.



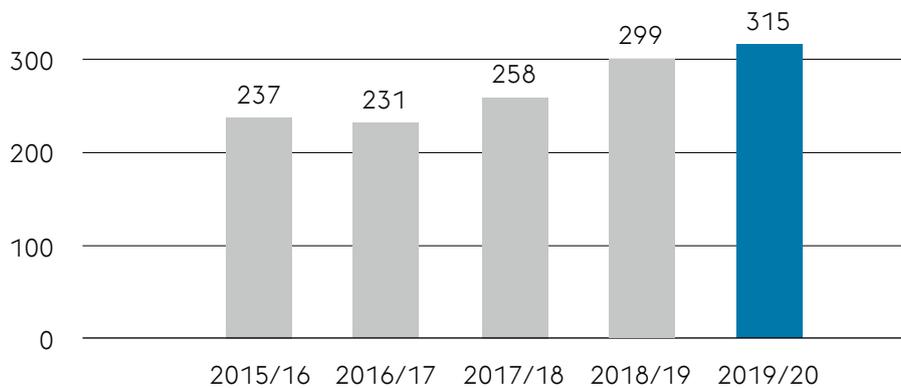
## UMWELTMANAGEMENTSYSTEME

Das interne Umweltdatenmanagement der voestalpine umfasst weltweit 130 Produktionsgesellschaften bzw. -standorte mit wesentlichem Einfluss auf die ökologische Performance des Konzerns, darunter auch alle stahlproduzierenden und -verarbeitenden Unternehmen.

Einen wesentlichen Stellenwert nehmen dabei breitflächige Managementsysteme ein. Von den im Umweltdatenmanagement erfassten Standorten verfügen zwei Drittel über ein Umweltsystem nach ISO 14001 oder EMAS und 8 % über ein zertifiziertes Energiemanagement nach ISO 50001.

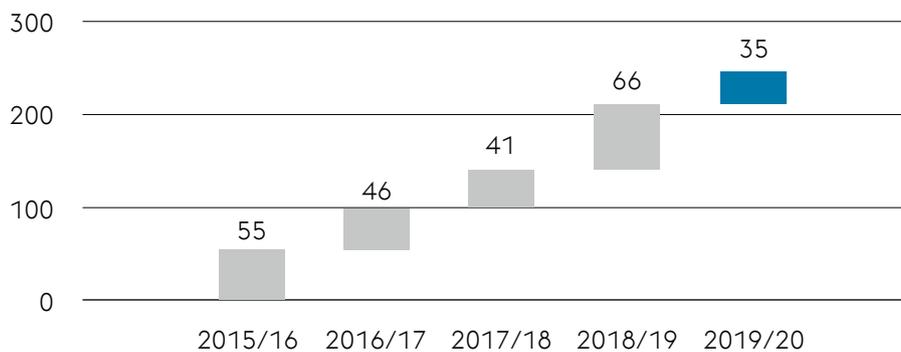
## UMWELTAUFWENDUNGEN

in Mio. EUR



## UMWELTINVESTITIONEN

(auflaufend) in Mio. EUR



## LUFTEMISSIONEN

Die konventionelle Stahlerzeugung mit ihren energieintensiven Prozessen ist heute noch auf fossile Brennstoffe angewiesen. Die daraus sowie aus chemisch-physikalischen Reaktionen resultierenden Emissionen können derzeit nicht vollständig eliminiert werden.

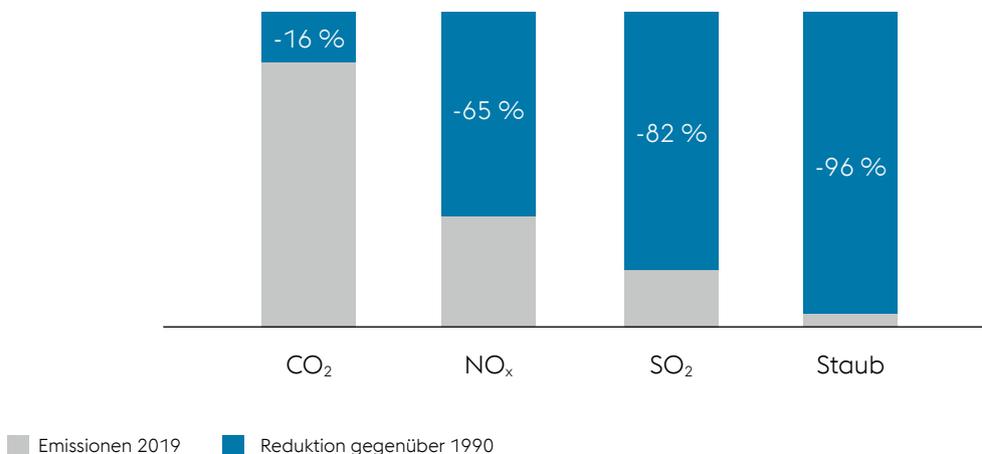
Die voestalpine ist aber seit langem bestrebt, prozessbedingte Luftschadstoffe auf das technisch mögliche Minimum zu reduzieren. Um dies zu erreichen, werden laufend technische Verfahrensoptimierungen (PI-Maßnahmen; Process Integrated Measures) vorgenommen. Verbleibende Emissionen werden mit dem Stand der Technik entsprechenden Nachsorgeeinrichtungen (End of Pipe-Maßnahmen) minimiert.

Wesentliche in der Stahlerzeugung anfallende Luftschadstoffe sind Treibhausgase (insbesondere CO<sub>2</sub>), aber auch Schwefeldioxid (SO<sub>2</sub>), Stickoxide (NO<sub>x</sub>) und Staub. Bei diesen Emissionen hält die voestalpine die gesetzlich vorgeschriebenen Grenzwerte gesichert ein. Die Überprüfung der Parameter und die Erhebung der Jahresfrachten erfolgen über kontinuierliche Messungen, periodische Untersuchungen sowie Stoffflussanalysen.

Durch umfangreiche Umweltschutzmaßnahmen konnte der voestalpine-Konzern das Emissionsniveau über die vergangenen drei Jahrzehnte signifikant auf das derzeit technologisch erreichbare Mindestmaß senken. So wurden die spezifischen (auf eine Tonne Rohstahl bezogenen) Emissionen bei CO<sub>2</sub> um 16 %, bei SO<sub>2</sub> um 82 %, bei NO<sub>x</sub> um 65 % und bei Staub um 96 % reduziert.

## REDUKTION DER EMISSIONEN

je t Rohstahl seit 1990



## TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Die direkten Treibhausgasemissionen der rund 130 Produktionsstandorte des voestalpine-Konzerns lagen 2019 bei 13,6 Mio. t und entfielen zum größten Teil auf Österreich, vor allem auf die beiden Rohstahl produzierenden Standorte Linz und Donawitz. Der Anstieg gegenüber dem Vorjahr (12,7 Mio. t) ergibt sich im Wesentlichen daraus, dass 2018 im Zuge der Neuzustellung des Hochofens A in Linz das größte Einzelaggregat temporär außer Betrieb war.

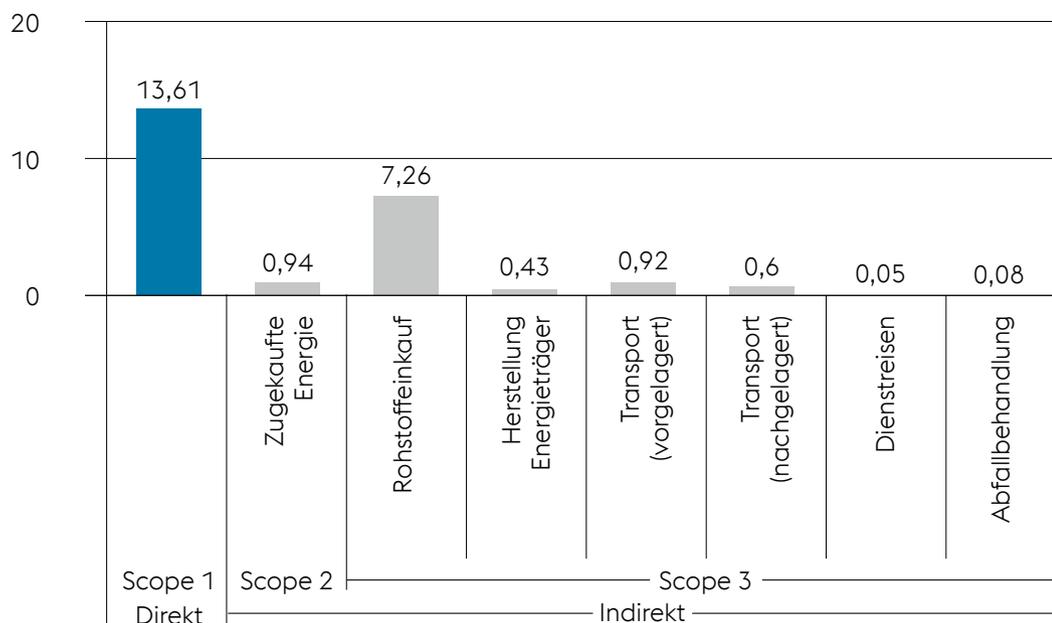
Die voestalpine legt großen Wert auf Transparenz und beteiligt sich daher unter anderem seit 2017 am „Carbon Disclosure Project“ (CDP). Dazu wurden für sämtliche Produktionsstandorte die Treibhausgasemissionen entlang der

gesamten Wertschöpfungskette gemäß ISO 14064-3 ganzheitlich berechnet und extern verifiziert.

Für die Klimaschutzbemühungen sowie den Umfang, die Qualität und die Transparenz der zugrundeliegenden Unternehmensdaten wurde die voestalpine 2019 in der Bewertung des CDP mit einem Ranking von „A-“ in die beste von vier Kategorien, nämlich „Leadership“ aufgenommen. Im „Supplier Engagement“-Rating von CDP, das Klimaschutz über die gesamte Lieferkette bewertet, erhielt die voestalpine zuletzt das bestmögliche Prädikat „A“ („Global Leadership“).

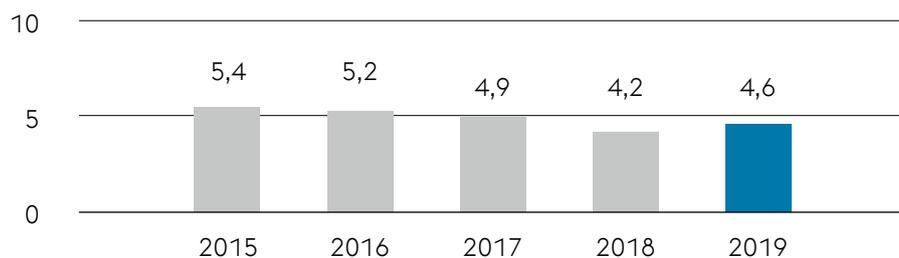
## DIREKTE UND INDIREKTE TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN 2019

in Mio. t CO<sub>2</sub>e



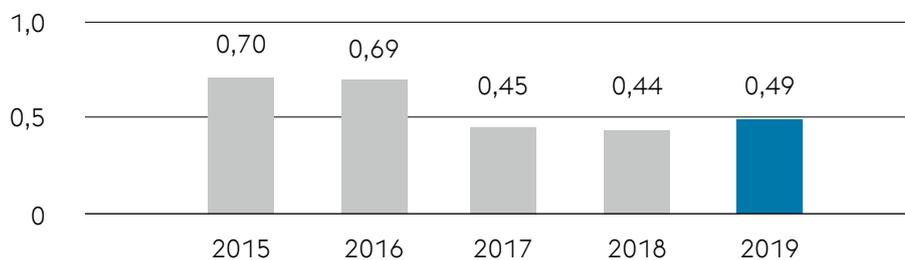
## SO<sub>2</sub>-EMISSIONEN

kt



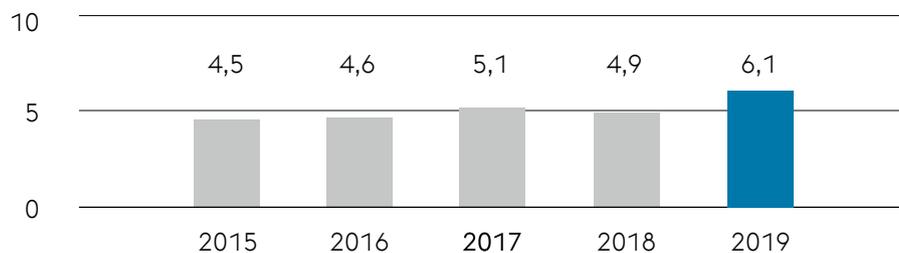
## SPEZIFISCHE SO<sub>2</sub>-EMISSIONEN

kg / t Produkt



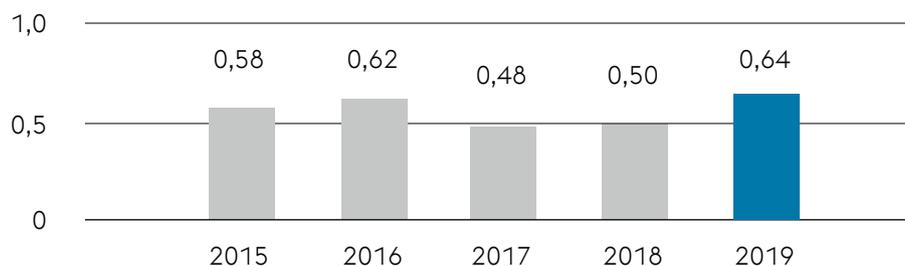
## NO<sub>x</sub>-EMISSIONEN

kt



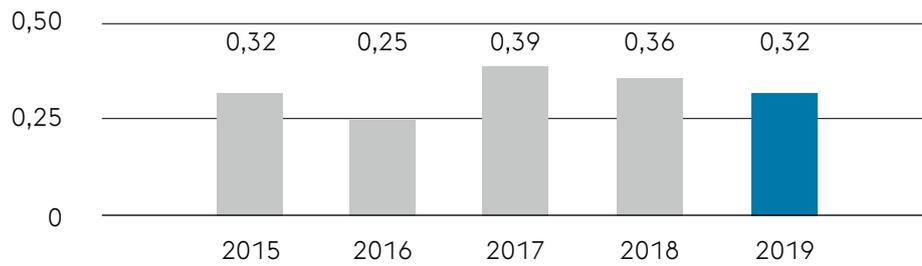
## SPEZIFISCHE NO<sub>x</sub>-EMISSIONEN

kg / t Produkt



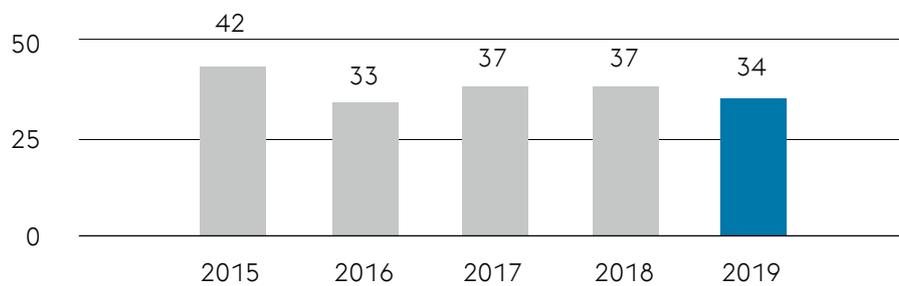
## GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

kt



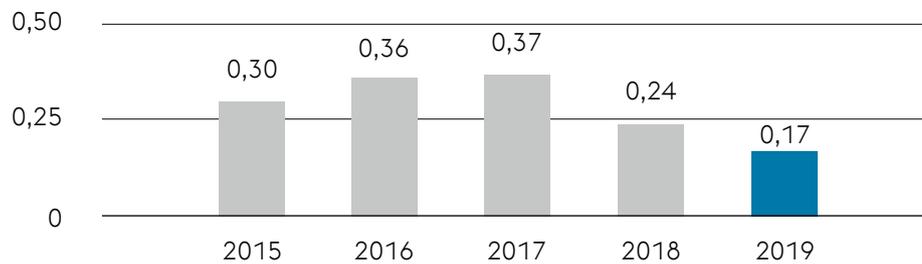
## SPEZIFISCHE GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

g / t Produkt



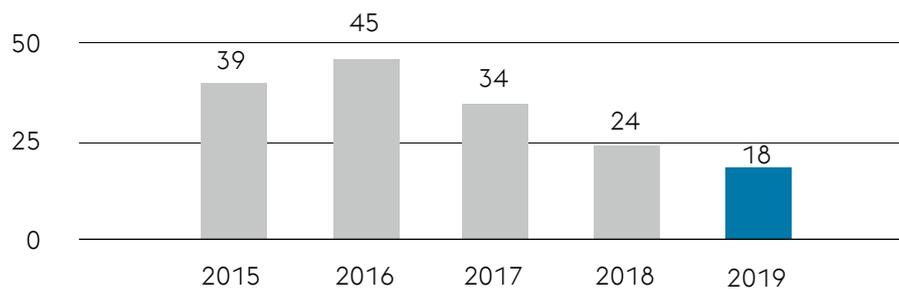
## VOC-EMISSIONEN

kt

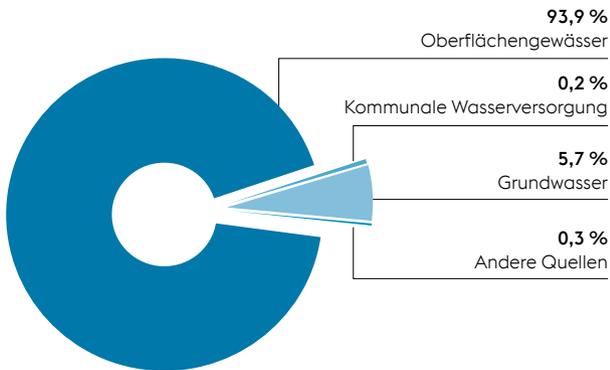


## SPEZIFISCHE VOC-EMISSIONEN

g / t Produkt

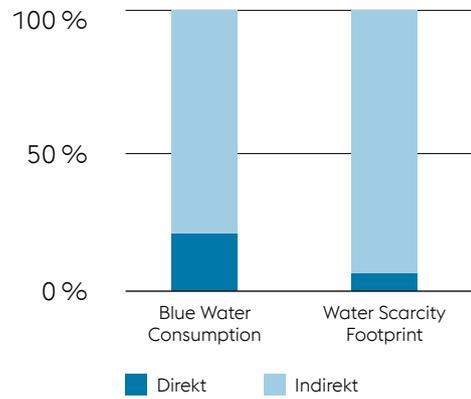


## WASSERENTNAHME 2019



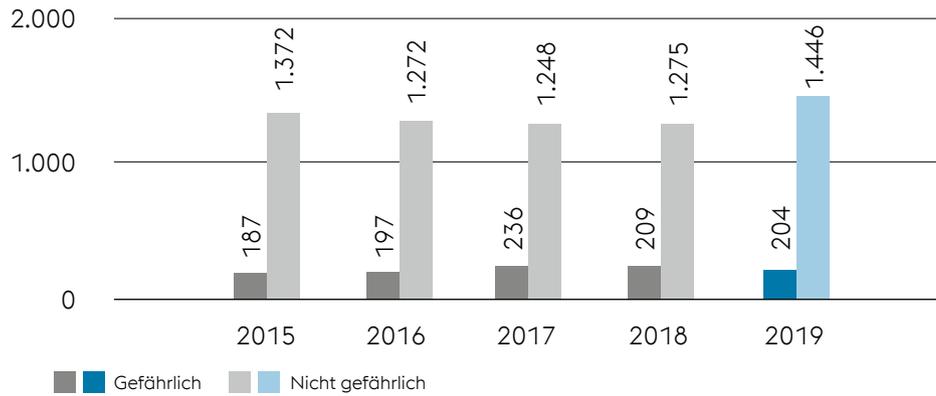
## WATER FOOTPRINT

in %



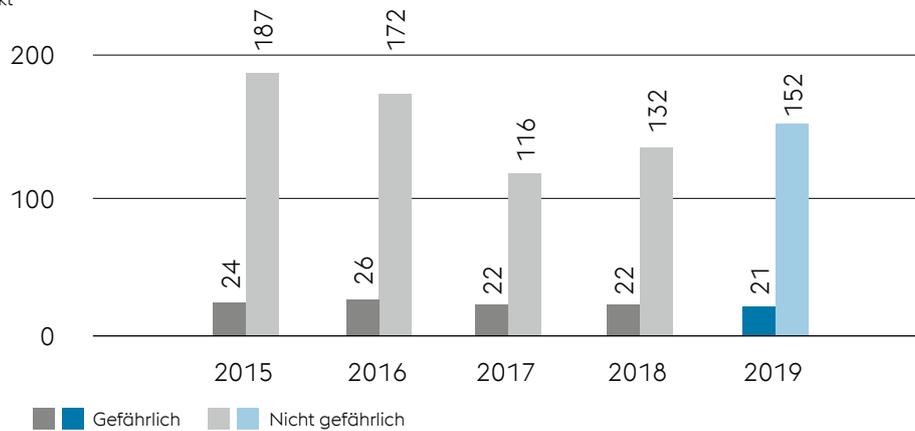
## MENGE AN ABFÄLLEN

kt



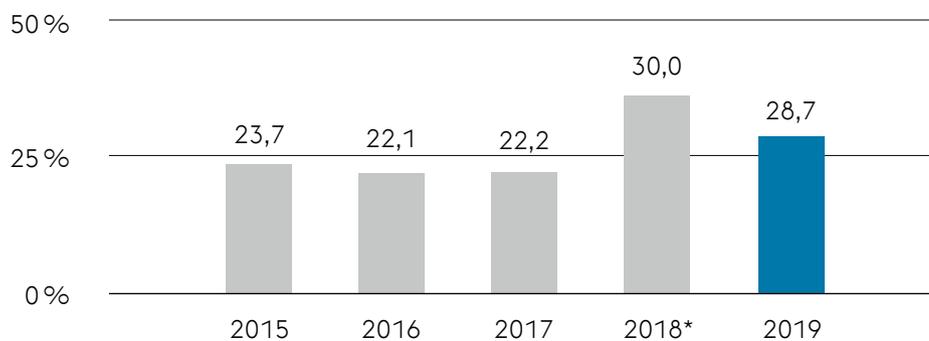
## SPEZIFISCHE MENGE AN ABFÄLLEN

kg / t Produkt



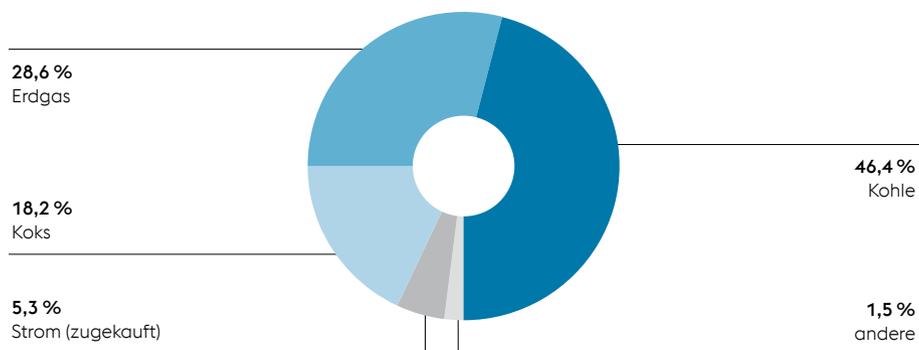
## RECYCLINGRATE

in %



\* Ab 2018: Recyclingrate für Eisen gemessen am Produktoutput  
(= Eisenanteil im Produkt aus Sekundärrohstoffen, wie z.B. Schrott)

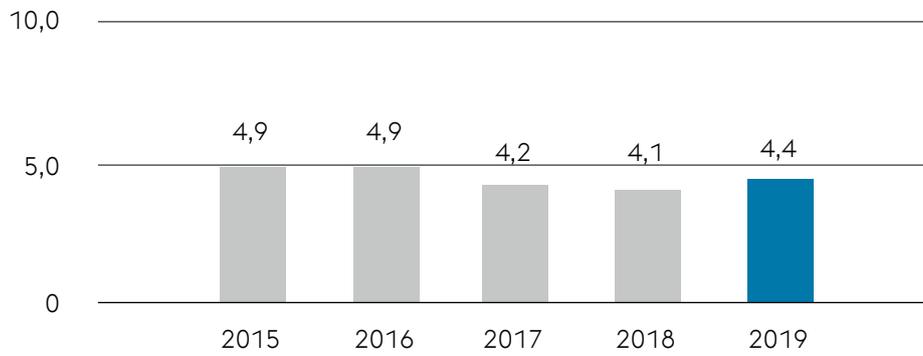
## ANTEILE AN ENERGIETRÄGERN 2019



## SPEZIFISCHER GESAMTENERGIEVERBRAUCH

---

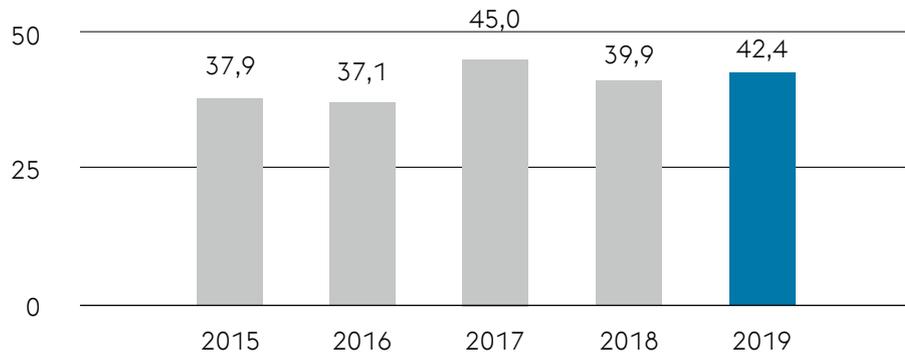
MWh / t Produkt



## GESAMTENERGIEVERBRAUCH

---

TWh



# MITARBEITER

Unser Erfolg als Stahl- und Technologiekonzern beruht auf den besonderen Kompetenzen und der hohen Motivation unserer Mitarbeiter. Die voestalpine legt daher großen Wert auf eine wertschätzende Unternehmenskultur, die Vielfalt und Individualität der Mitarbeiter und auf deren Qualifikation, was sich auch in den Leitsätzen der CR-Strategie widerspiegelt.

## Unternehmenskultur

Wir schaffen eine wertschätzende Unternehmenskultur, in der wir Vertrauen, Vielfalt, Selbstbestimmung und die Übernahme von Verantwortung fördern und fördern. Die voestalpine-Kultur wird als Zeichen einer konzernweiten Identität in diesem Sinne ständig weiterentwickelt.

## Diversity

Wir schätzen die Individualität aller unserer Mitarbeiter und ihrer Fähigkeiten, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder einer eventuellen Beeinträchtigung und schaffen die Voraussetzungen für Chancengleichheit, gesundheitserhaltendes und lebensphasenorientiertes Arbeiten.

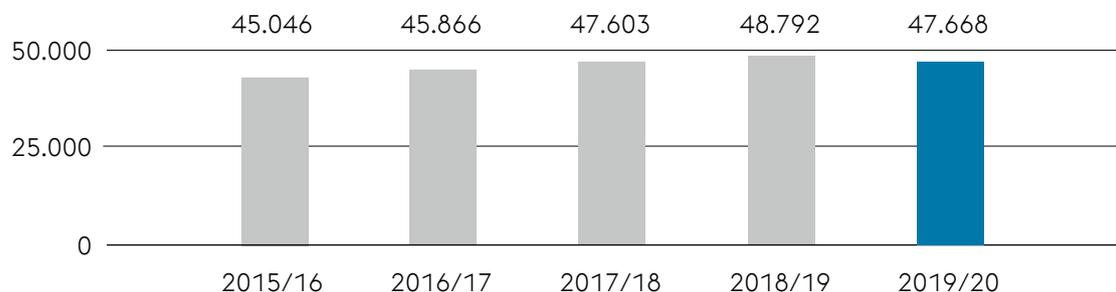
## Aus- und Weiterbildung

voestalpine-Mitarbeiter werden durch zielgerichtete Maßnahmen in ihrer Qualifikation gefördert und ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten dadurch erweitert. Darüber hinaus sehen wir die Ausbildung von jungen Menschen genauso wie lebenslanges Lernen als nachhaltig erfolgsbestimmenden Faktor für das Unternehmen.



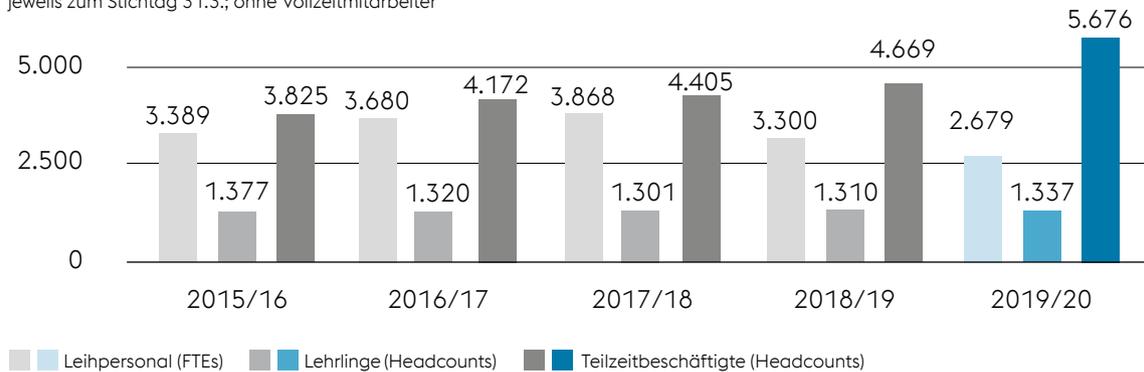
## ENTWICKLUNG DER MITARBEITERZAHL

Personal (ohne Lehrlinge und Leihpersonal, Headcounts), pro Geschäftsjahr



## STRUKTUR DER MITARBEITER NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS

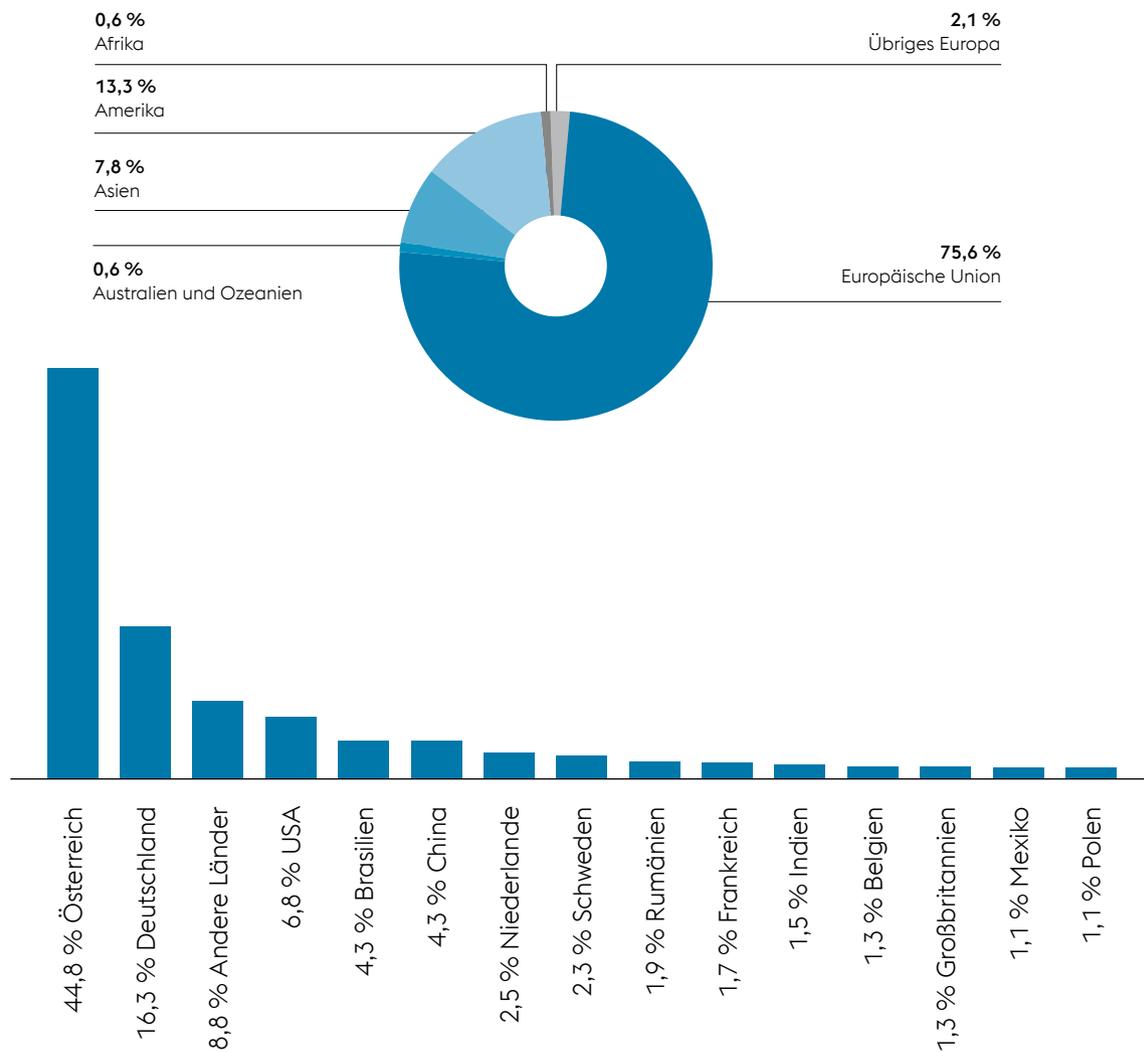
jeweils zum Stichtag 31.3.; ohne Vollzeitmitarbeiter



## PERSONALSTAND NACH REGION

zum Stichtag 31.3.2020, auf Basis FTEs

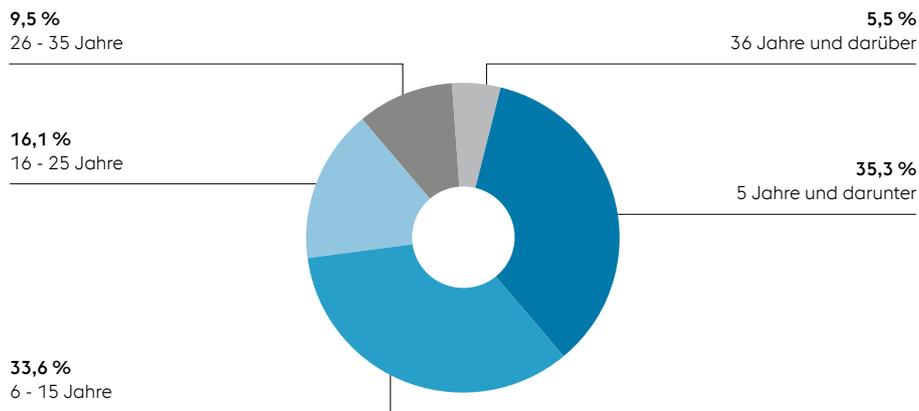
Mitarbeiter in Großbritannien wurden von „Europäische Union“ auf „Übriges Europa“ umgliedert.



## BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

zum Stichtag 31.3.2020

Alle Beschäftigten außer Lehrlinge, Praktikanten, freie Dienstnehmer, Diplomanden/Dissertanten



## GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Im voestalpine-Konzern sind weltweit knapp 50.000 Beschäftigte FTEs tätig. Jeder einzelne von ihnen ist mit seinen individuellen Stärken und Fähigkeiten wertvoll und zu respektieren. Die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ im Februar 2018 durch den CEO der voestalpine unterstreicht die Haltung des Konzerns in Bezug auf Vielfalt und Gleichbehandlung. Die voestalpine bekennt sich zur Wertschätzung aller Menschen, mit denen sie in Beziehung steht (Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner), unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe,

Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Beeinträchtigung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Dieses Bekenntnis und entsprechende Maßnahmen sorgen für ein Klima der Akzeptanz und gegenseitigen Vertrauens. Wie im Kapitel „Respekt und Integrität“ im Code of Conduct der voestalpine festgehalten ist, wird keine Form der Diskriminierung im Konzern toleriert.

## MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG

In Österreich sind Arbeitgeber ab einer Unternehmensgröße von 25 Mitarbeitern verpflichtet, Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung zur Verfügung zu stellen. In Österreich haben 752 Mitarbeiter gemeldet, dass sie dem Begünstigtenstatus nach dem Behinderteneinstellungsgesetz unterliegen. Aus Datenschutzgründen wird außerhalb von Österreich eine eventuelle Beeinträchtigung der Mitar-

beiter nicht erhoben. Für die voestalpine ist es selbstverständlich, an allen Standorten die jeweiligen gesetzlichen Verpflichtungen zur Einstellung und Integration von Menschen mit Beeinträchtigung zu erfüllen. Darüber hinaus sorgen diverse Maßnahmen für ein wertschätzendes Miteinander im Konzern. Auch außerhalb der Unternehmensgrenzen werden Integrationsmaßnahmen unterstützt.

## FRAUEN IN DER voestalpine

jeweils zum Stichtag 31.3.

	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Frauen gesamt	13,1 %	13,5 %	13,8 %	14,4 %	14,7 %
Weibliche Führungskräfte	12,0 %	11,5 %	12,3 %	12,5 %	12,5 %
Angestellte	28,4 %	28,5 %	28,8 %	28,9 %	29,1 %
Arbeiterinnen	3,9 %	4,5 %	4,9 %	5,7 %	5,8 %
Weibliche Lehrlinge (technisch)	11,8 %	12,4 %	13,5 %	13,4 %	15,6 %
Weibliche Lehrlinge (sonstige)	55,2 %	50,8 %	47,4 %	52,7 %	47,8 %

## AUS- UND WEITERBILDUNG

Die voestalpine versteht die Qualifizierung der Mitarbeiter als Voraussetzung für Innovation und Qualität und damit den Erfolg des Unternehmens. Zahlreiche Maßnahmen fördern daher die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter und erweitern zugleich deren berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Die Gesamtkosten für

die Personalentwicklung lagen im Geschäftsjahr 2019/20 bei über 53 Mio. EUR. 64,4 % aller Mitarbeiter im Konzern nahmen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Das Schulungsvolumen im Geschäftsjahr 2019/20 betrug 781.539 Stunden, pro geschultem Mitarbeiter waren das durchschnittlich 25,4 Stunden.

## LEHRLINGE

Zum Stichtag 31.3.2020 wurden im voestalpine-Konzern 1.337 Lehrlinge in rund 50 Lehrberufen ausgebildet, der Großteil (62,8 %) davon an Standorten in Österreich. 22,1 % waren in Deutschland im Rahmen des Dualen Systems in Ausbildung. Durch die bedarfsorientierte Schulung kann fast allen Lehrlingen, die ihre Ausbildung erfolgreich abschließen, ein Dienstverhältnis

angeboten werden. Die voestalpine sieht es als klaren Auftrag, in die Qualifikation von Jungfachkräften zu investieren. Dabei ist neben einer exzellenten fachlichen Ausbildung die Weiterentwicklung persönlicher und sozialer Fähigkeiten ebenso wichtig. Derzeit investiert der Konzern mehr als 70.000 EUR in die Ausbildung eines Lehrlings.

Sicherheit und Gesundheit der Menschen sind für die voestalpine zentrale Grundwerte und haben oberste Priorität.

Wir arbeiten an einer weiteren Verminderung der Unfallhäufigkeit und einer Erhöhung der Gesundheitsquote aller Mitarbeiter des voestalpine-Konzerns, wo und in welcher Funktion auch immer sie beschäftigt sind.

Wir sehen konzernweit gültige Sicherheitsstandards als das Fundament einer erfolgreichen health & safety-Unternehmenskultur.

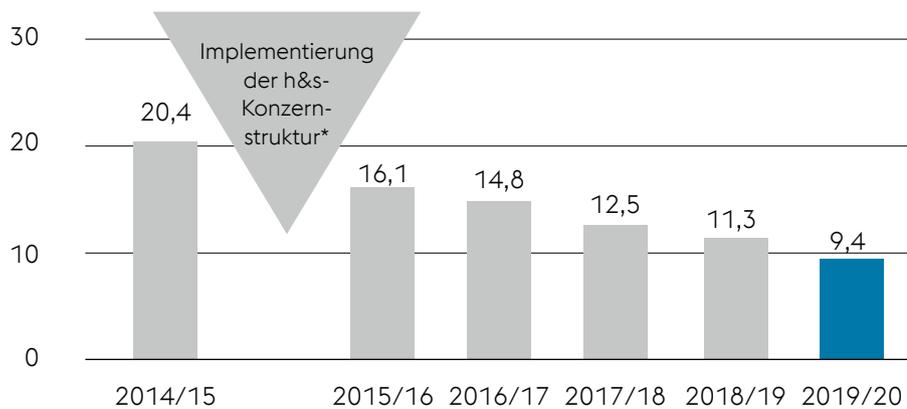


60 % der voestalpine -Konzerngesellschaften verfügen bereits über eine Zertifizierung nach einem Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem. Die Zertifizierung nach dem neuen inter-

nationalen Standard ISO 45001 erfolgt im Rahmen der Rezertifizierungen nach OHSAS 18001 laufend.

## ENTWICKLUNG DER UNFALLHÄUFIGKEITSQUOTE (LTIFR)

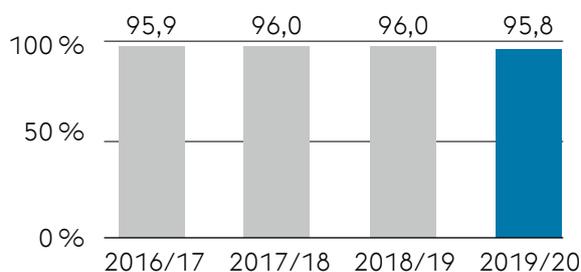
zum Stichtag 31.3.



\* Änderung der Kennzahldefinition

## ENTWICKLUNG DER GESUNDHEITSQUOTE

zum Stichtag 31.3.



Die Gesundheitsquote gibt den prozentualen Anteil der Sollarbeitszeit an, den alle Mitarbeiter tatsächlich während einer vordefinierten Periode anwesend waren.

# KONTAKT & IMPRESSUM

## Kontakt

voestalpine AG, Corporate Responsibility  
T. +43/50304/15-6599  
cr@voestalpine.com

voestalpine AG, Investor Relations  
T. +43/50304/15-8735  
ir@voestalpine.com

voestalpine AG, Corporate Communications  
T. +43/50304/15-2090  
mediarelations@voestalpine.com

[www.voestalpine.com](http://www.voestalpine.com)  
[www.voestalpine.com/group/de/konzern/corporate-responsibility/](http://www.voestalpine.com/group/de/konzern/corporate-responsibility/)

## Impressum

**Eigentümer und Medieninhaber:** voestalpine AG, voestalpine-Straße 1, 4020 Linz, Österreich

**Herausgeber und Redaktion:** voestalpine AG, Corporate Responsibility, T. +43/50304/15-6599  
cr@voestalpine.com, [www.voestalpine.com](http://www.voestalpine.com)

**Gestaltung, Realisierung:** 7 Punkt Communication Group GmbH, [www.7punkt.at](http://www.7punkt.at)

**Druck:** Kontext Druckerei GmbH, [www.kontextdruck.at](http://www.kontextdruck.at)



Im Sinne einer besseren Lesbarkeit wurde auf geschlechtsspezifische Endungen verzichtet.



**voestalpine AG**  
voestalpine-Straße 1  
4020 Linz, Österreich  
T. +43/50304/15-0  
[www.voestalpine.com](http://www.voestalpine.com)

**voestalpine**  
ONE STEP AHEAD.