

CORPORATE
RESPONSIBILITY
FACTSHEET

2021

SIFFROR, DATA, FAKTA

voestalpine är en världsomspännande stål- och teknikkoncern med kombinerad material- och bearbetningskompetens. Koncernen med huvudsäte i Linz är indelad i fyra divisioner, vilka med sina produktportföljer hör till de ledande leverantörerna i Europa eller globalt.

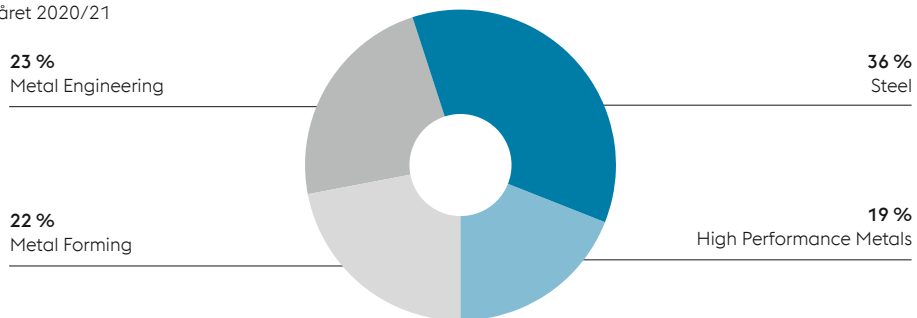
Som internationell koncern tar voestalpine ansvaret för miljö och klimat på stort allvar och strävar efter en ekologisk pionjärroll. Följaktligen ställer voestalpine upp på de globala klimatmålen och arbetar intensivt med teknik för minskning av koldioxidutsläppen och långsiktigt för att eliminera koldioxidutsläppen i produktionen.

NYCKELTALENS UTVECKLING

Miljoner euro	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Försäljningsintäkter	11 294,5	12 897,8	13 560,7	12 717,2	11 266,6
EBITDA	1 540,7	1 954,1	1 564,6	1 181,5	1 134,5
EBITDA-marginal	13,6 %	15,2 %	11,5 %	9,3 %	10,1 %
EBIT	823,3	1.180,0	779,4	-89,0	115,2
EBIT-marginal	7,3 %	9,1 %	5,7 %	-0,7 %	1,0 %
Medarbetare (heltidsekvivalenter) Slutet av verksamhetsåret	49 703	51 621	51 907	49 682	48 654
Forskningskostnader	140,3	152,0	170,5	174,4	153,0
Rörelsekostnader för miljöskyddsanläggningar i Österrike	231,0	258,0	299,1	314,5	300,1
Miljöinvesteringar för produktionsanläggningar i Österrike	46,0	41,0	66,0	35,0	15,3
Råstålproduktion (miljoner ton)	7,596	8,140	6,895	7,173	6,882

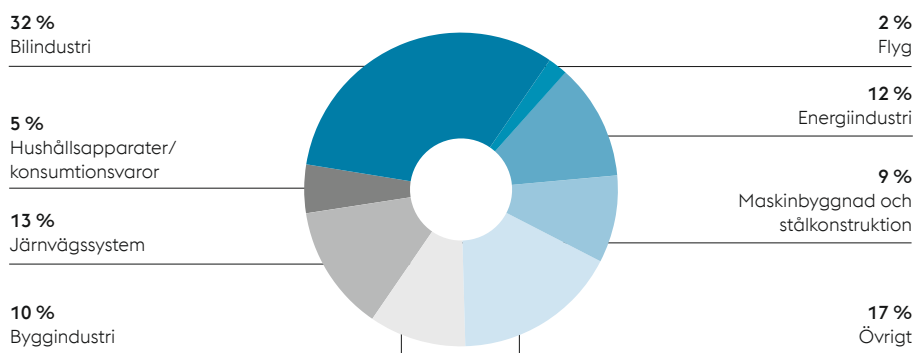
OMSÄTTNING PER DIVISION

i % av divisionernas sammanlagda omsättning, verksamhetsåret 2020/21



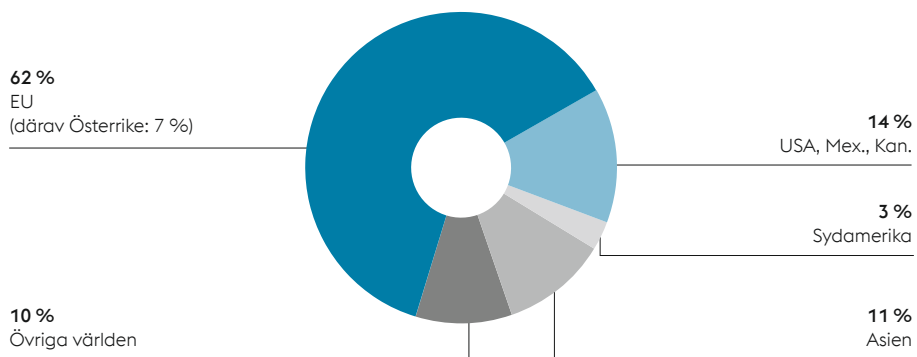
OMSÄTTNING PER BRANSCH

i % av koncernens omsättning, verksamhetsåret 2020/21



OMSÄTTNING PER REGION

i % av koncernens omsättning, verksamhetsåret 2020/21



INTRESSENTER OCH CR-LEDNING

voestalpine står genom ledningsgruppen, cheferna och medarbetarna i regelbunden kontakt med nedanstående intressentgrupper för utbyte av erfarenheter. Dessutom utnyttjas många tillfällen som seminarier och expertrundor, konferenser och mässor, analytiker- och investerarmöten. Viktiga format för strukturerad kommunikation med interna intressenter är regelbundna medarbe-

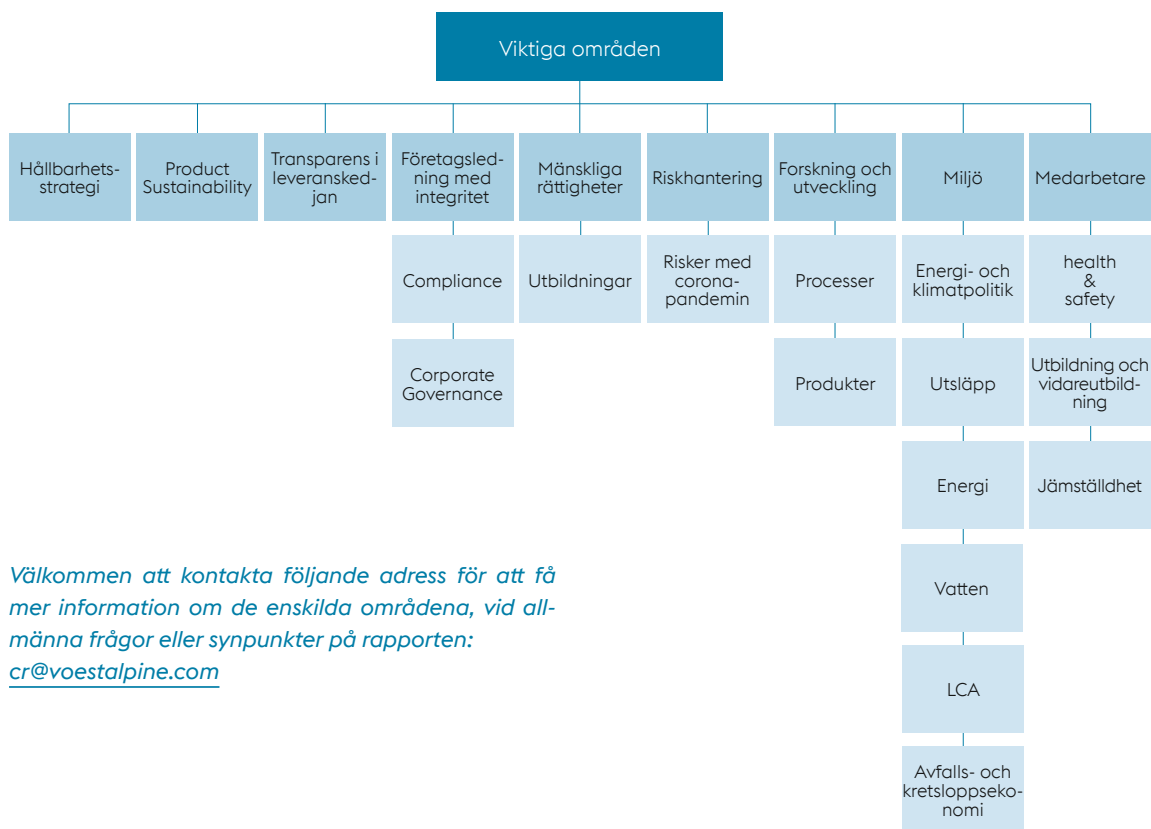
tarundersökningar och årliga medarbetarsamtal. Likaledes är voestalpine representerat i olika kommittéer för intresserepresentation, branschförbund, branschinitiativ och plattformar.

Under rapportperioden ägde utbyte av erfarenheter med enskilda aktieägargrupper rum i olika former och på olika områden.



Från den löpande kommunikationen med interna och externa intressentgrupper hämtar voestalpine de områden som är viktiga för ledningen av Corporate Responsibility och rapporteringen om densamma.

Följande områden har identifierats som viktiga för voestalpines hållbarhetsarbete:



Välkommen att kontakta följande adress för att få mer information om de enskilda områdena, vid allmänna frågor eller synpunkter på rapporten: cr@voestalpine.com

FÖRETAGSLEDNING MED INTEGRITET

Företagsledning med integritet innebär ansvarsfull ledning och styrning av koncernen med inriktning på hållbart och långsiktigt värdeskapande (Corporate Governance) samt anpassning av alla koncernmedarbetares förhållningssätt till lagstadgade föreskrifter och interna riktlinjer samt moraliska och etiska grundvärderingar (Compliance).

Företagsledning med integritet

För en ansvarstagande ledning och styrning av koncernen inriktad på hållbart och långsiktigt värdeskapande, har ledningen och styrelsen redan 2003 deklarerat att den österrikiska Corporate Governance Kodex ska följas.

Compliance

Vi förbinder oss att följa samtliga lagar i alla länder där voestalpine är verksam. För oss är Compliance även ett uttryck för en kultur som bygger på etiska och moraliska principer.

Mänskliga rättigheter

Vi förbinder oss att upprätthålla mänskliga rättigheter enligt FN-stadgan och europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna och stödjer FN:s Global Compact.



COMPLIANCE

I alla länder där voestalpine har sin verksamhet förpliktigar voestalpine sina företag och alla sina medarbetare att följa alla lagar. Men Compliance är för voestalpine mer än att bara agera i överensstämmelse med lagar och andra externa bestämmelser. Det är uttryck för en kultur som även bygger på etiska och moraliska principer. Denna företagskulturs principer för omgänget med kunder, leverantörer, medarbetare

och övriga affärspartners är uttryckligen förankrade i voestalpines uppförandekod (Code of Conduct).

På motsvarande sätt kräver voestalpine även av sina leverantörer att de oinskränkt följer alla gällande lagar i respektive land, och särskilt att de respekterar och beaktar mänskliga rättigheter som grundläggande värden.

CORPORATE GOVERNANCE

Ledningsgruppen och styrelsen för voestalpine AG beslutade redan år 2003 att erkänna den österrikiska Corporate Governance-kodexen och har även implementerat alla regeländringar som skett under tiden.

Den egenpåtagna skyldigheten för voestalpine AG hänförs vid sidan av tvingande "L-regler" (legal requirements) även till alla "C-regler" (comply or explain) och "R-regler" (recommendation) i kodexen. Corporate Governance-kodexen ger en ram för österrikiska aktiebolag för styrning och övervakning av företaget. Föreskrifterna för den österrikiska aktiebolags-, börs- och kapitalmarknadsrätten samt OECD-riktlin-

jerna för Corporate Governance utgör grunden för kodexen. Den senaste omarbetningen gjordes i januari 2021. Kodexen får sin giltighet genom frivilliga åtaganden från företagets sida. Kodexen strävar efter en ansvarstagande ledning och kontroll av bolag och koncerner inriktade på hållbart och långsiktigt värdeskapande. voestalpine ställer sig i och med sitt frivilliga åtagande bakom dessa mål och eftersträvar en hög grad av öppenhet för alla företagets intressenter.

I voestalpine AG:s halvårsrapporter och verksamhetsberättelser informeras om affärer med närstående företag och personer.

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

I voestalpines kompromisslösa engagemang för att upprätthålla mänskliga rättigheter stödjer sig koncernen på den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna och Europakonventionen. Sedan 2013 stöder voestalpine FN:s Global Compact (UNGC), som innehåller tio principer för främjande av de mänskliga rättigheterna vid sidan av arbetsstandarder, miljöskydd och korruptionsbekämpning. Denna rapport utgör även den årliga "Communication on Progress" för UNGC.

KOLLEKTIVA FÖRHANDLINGAR OCH RÄTT TILL FÖRENINGSFRIHET

Cirka 80 % av voestalpine-koncernens medarbetare har en anställning som regleras av kollektivavtal. Varje medarbetare har friheten och rätten att ansluta sig till fackföreningar. Personalen vid alla voestalpines bolag kan välja fackliga representanter. Det finns i koncernen ett europeiskt företagsråd och ett koncernföretagsråd, vilka båda har ett gott samarbete med ledningen.

BARNARBETE OCH TVÅNGSARBETE

voestalpine avvisar bestämt barnarbete, tvångsarbete och obligatoriskt arbete. I hela koncernen har hittills inget fall förekommit. Inte heller hos leverantörer och affärspartners tolererar voestalpine någon form av barnarbete, tvångsarbete och obligatoriskt arbete. I samband med undersökningen av leveranskedjan (Sustainable Supply Chain Management) kontrolleras om leverantörer respekterar de mänskliga rättigheterna, särskilt med avseende på barnarbete, tvångsarbete och obligatoriskt arbete.

MÄNSKOHANDEL OCH MODERNT SLAVERI

De voestalpine-bolag som lyder under Storbritanniens Modern Slavery Act tillgodoser de villkor som anges i denna lag genom publicering av ett motsvarande uttalande. I Code of Conduct och i uppförandekoden för affärspartner omnämns och förbjuds uttryckligen människohandel och modernt slaveri.

UTBILDNING I MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER FÖR SÄKERHETSPERSONAL

Säkerhetspersonalen för arbetarskydd utgörs till största delen av egna voestalpine-medarbetare. För den gäller Code of Conduct liksom även för medarbetare vid externa företag. De externa företagen måste följa uppförandekoden för affärspartner. Båda dokumenten föreskriver respekt för de mänskliga rättigheterna.

Utbildning av egna medarbetare i ämnet genomförs internt, utbildning av extern säkerhetspersonal sker genom respektive arbetsgivare.

UTBILDNINGAR

För att säkerställa att de mänskliga rättigheterna följs, utvecklas i samarbete med ansetta experter ett program för online-utbildningar, som medvetandegör alla medarbetare med speciellt ansvar för att respektera de mänskliga rättigheterna och ger dem viktig information och vägledning för deras agerande.

Online-utbildningens moduler tar upp följande områden:

- >> *Översikt över voestalpines CR-verksamhet*
- >> *Allmän introduktion och förklaring av begreppet "mänskliga rättigheter"*
- >> *Mänskliga rättigheter i det dagliga arbetet*
- >> *Arbetsförhållanden och icke-diskriminering*
- >> *Mänskliga rättigheter i leveranskedjan*

RISKHANTERING

Aktiv riskhantering, som voestalpine tillämpar sedan många år, säkerställer långsiktigt företagets fortbestånd och värdeökning och utgör följaktligen en betydelsefull framgångsfaktor för hela koncernen. Genom den enhetliga riskhanteringsprocessen, som alla operativa och strategiska företagsenheter genomgår flera gånger varje år, och de interna kontrollsystemen, som även de ingår i uppbyggnads- och processorganisationen, identifieras, analyseras och bedöms avsevärda risker systematiskt och på ett tidigt stadium. Processerna övervakas kontinuerligt. Där så krävs vidtas omgående åtgärder för att minska riskerna.

Risker som observeras är bland annat:

- >> Tillgång på råvaror och energiförsörjning
- >> Risker med klimatförändringar
- >> Bortfall av produktionsanläggningar
- >> Bortfall av IT-system
- >> Compliance-risker
- >> Dataskyddsrättsliga risker
- >> Finansiella risker

Fysiska risker med klimatförändringar

Omfattande försiktighetsåtgärder har vidtagits inom voestalpine-koncernen för att minska riskerna med natur- och väderhändelser - t.ex. hög- eller lågvatten, snölast, torka, stormar eller starka vindar och temperatursvängningar. Dit räknas regelbundna övningar samt rundvandringar och riskgenomgångar med försäkringsbolag. Vid några anläggningar, framför allt dem som ligger vid havet (Texas) eller floder (Linz), finns det även risker med föränderlig havsnivå eller vattenstånd. voestalpine följer dessa och andra fysiska risker, och kontrollerar om befintliga planer för nödsituationer och byggåtgärder som t.ex. brandvarnare, sprinkleranläggningar och högvattenskydd erbjuder ett tillräckligt skydd i fortsättningen.

Regelbundet utbyte av erfarenheter med interna och externa försäkringsbolag bidrar tillsammans med interna åtgärder till att begränsa effekterna av sådana risker för företaget så långt möjligt. Inom området råvaruförsörjning (t.ex. leveranser sjöledes till anläggningen i Linz) tas hänsyn till ev. klimatrelaterade nivåvariationer och därmed försvårad sjöfart på floder (t.ex. Donau) situationsbetingat vid antal fartyg i trafik och fraktmängder.

Andra viktiga hållbarhetsrisker

Risker inom områdena arbetstagarintressen, respekt för mänskliga rättigheter och korrupsionsbekämpning beaktas på alla nivåer. Mer information om detta finns i respektive avsnitt i denna CR-rapport.

FORSKNING OCH UTVECKLING

voestalpines företagsstrategi är inriktad på innovations-, teknik- och kvalitetsledarskap. Forskning och utveckling (FoU) får därmed en central roll i affärsmodellen. En kontinuerlig utveckling av nya produkter och produktionsprocesser är oundgänglig för voestalpine, för att hävda sig i konkurrensen och behålla teknikledarskapet. Därigenom säkras FoU-drivna innovationer företagets långsiktiga framgång. Ett viktigt mål för voestalpine som koncern inriktad på hållbarhet är att 100 % av alla FoU-projekt i produkt- och processutvecklingen ger ett positivt bidrag till hållbarhet.



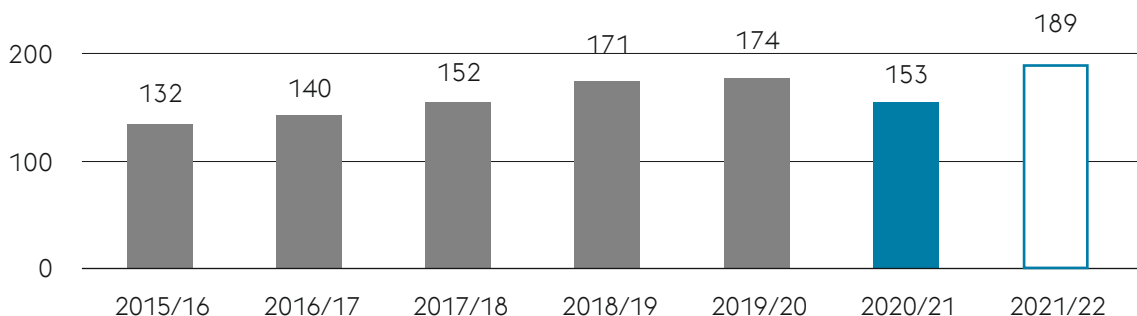
FORSKNINGSKOSTNADER INOM voestalpine-KONCERNEN

Medan forskningsanslagen ökat kontinuerligt under de senaste åren noterades under rapporteringsperioden en nedgång till 153 miljoner euro. Orsaken till detta var korttidsarbetet och andra besparingsåtgärder under corona-pandemin.

Forskningsbudgeten för verksamhetsåret 2021/22 ligger med 189 miljoner euro återigen över siffrorna för föregående år och återspeglar hur högt FoU prioriteras i koncernen.

BRUTTO-FOU-KOSTNADER

(utöver investeringar i FoU-anläggningar) per verksamhetsår, i miljoner euro



MILJÖ

Ett miljömedvetet agerande är fast förankrat i voestalpine-koncernens företagsfilosofi. En sparsam hantering av resurser som råvaror och energi längs hela produktionskedjan eftersträvas, liksom minimering av miljöpåverkan av processer och produkter.n.

För att nå dessa mål används bästa tillgängliga teknik i voestalpines produktionsanläggningar, och vi arbetar kontinuerligt med effektivitetsökningar, utsläppsminskningar och energibesparingar inom ramen för befintliga ståltillverkningsprocesser. Parallellt med detta bidrar det intensiva utforskandet av nya, miljövänliga tillverkningsprocesser, och inte minst vidareutveckling av material och produkter, i hög grad till minskningen av miljöpåverkan.

All denna verksamhet stöds av transparenta och effektiva miljöledningssystem, som är införda i så gott som hela voestalpine-koncernen.

Vid alla produktionsanläggningar följer voestalpine följande principer:

- >> Helhetsansvar för produkter
- >> Optimering av produktionsprocesserna
- >> Etablering av miljöledningssystem
- >> Involvering av medarbetarna och ett miljömedvetet förhållningssätt hos var och en
- >> Öppen och saklig dialog

Utsläpp till luft, mark och vatten: Minimering med bästa tillgängliga teknik

Processbetingade utsläpp kan inte helt undvikas, detta på grund av kemisk-fysikaliska faktorer i tillverkningsprocessen. Vi driver våra produktionsanläggningar med kostnadsmässigt försvarbar tillämpning av respektive bästa tillgängliga teknik och utvecklar dessutom nya metoder för att i möjligaste mån minimera miljörelaterade effekter på luft, mark och vatten.

Kretsloppsekonomi och livscykelanalys

Vi understöder övergripande, omfattande och integrerad granskning och bedömning av material (livscykelanalys eller life cycle assessment) samt alla process- och värdeskapande kedjor inom ramen för kretsloppsekonomi.

Energi- och klimatpolitik: Ställningstagande för koldioxidsnål produktion

Vi ställer oss bakom den långsiktigt eftersträva minskningen av fossila energikällor i näringslivet, framför allt genom omfattande forskning och utveckling av ny teknik, ofta i sektorövergripande samarbeten och projekt. Dessutom för vi en öppen och konstruktiv dialog med intressenter, t.ex. med politiska beslutsfattare, intresseorganisationer, civilsamhället, forskare och miljöskyddsorganisationer.



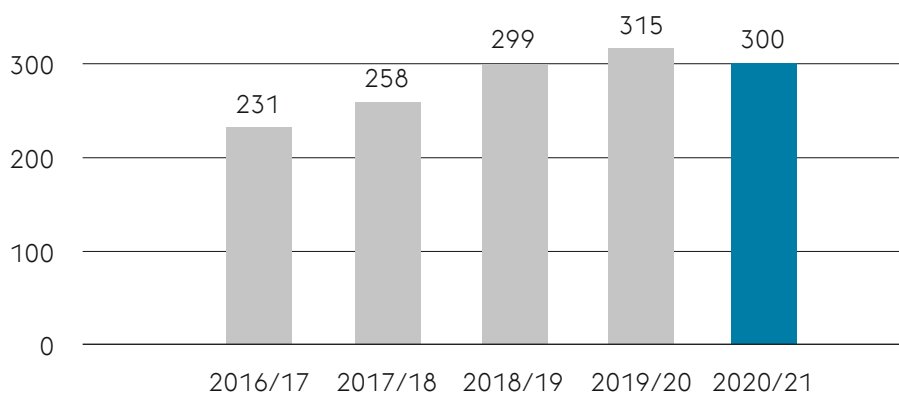
MILJÖLEDNINGSSYSTEM

Den interna miljödatabearbetningen vid voestalpine omfattar ca 130 produktionsbolag respektive -anläggningar världen över, vilka har en betydande påverkan på koncernens ekologiska fotavtryck. Där inkluderas alla stålproducerande och stålbearbetande – och följaktligen alla energi- och utsläppsintensiva - affärsområden.

voestalpine-koncernen har infört ledningssystem på bred front i hela världen. 70 % av produktionsanläggningarna har ett miljöledningssystem enligt ISO 14001 eller EMAS, ytterligare 8 % har andra certifieringar. 27 % av bolagen har certifierad energistyrning enligt ISO 50001.

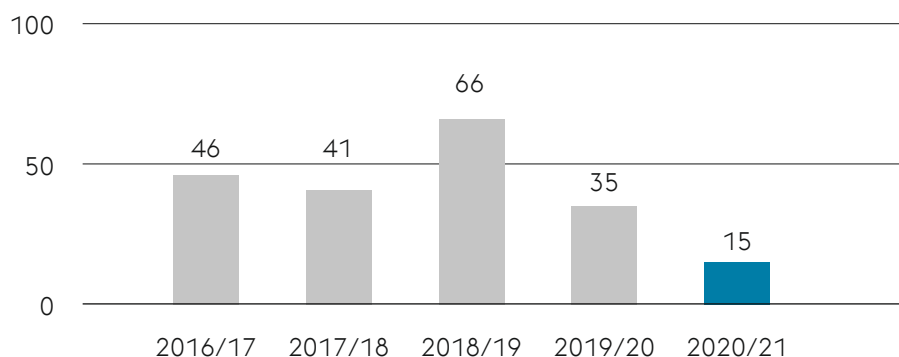
MILJÖKOSTNADER

miljoner euro



MILJÖINVESTERINGAR

miljoner euro



UTSLÄPP TILL LUFTEN

Den konventionella tackjärns- och ståltillverkningen förorsakar process- och råvarubetingade utsläpp till luften, t.ex. koldioxid (CO₂), och även svaveldioxid (SO₂) och kväveoxider (NO_x).

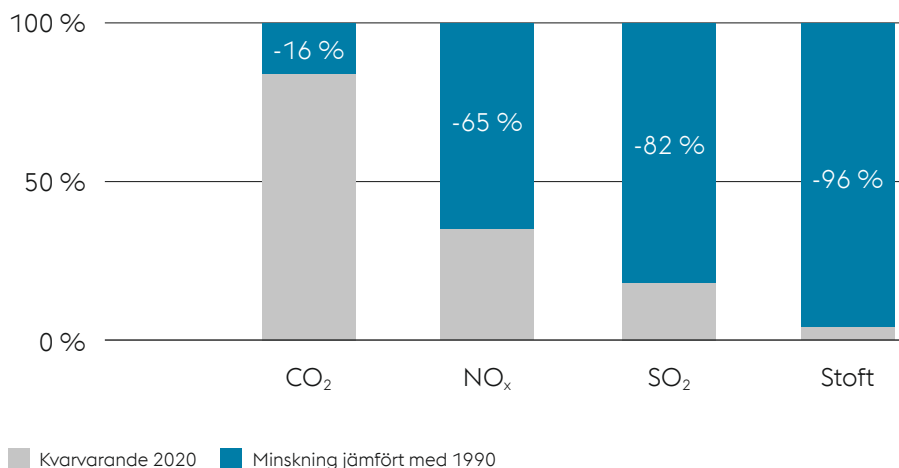
För dessa utsläpp har voestalpine säkrat de lagstadgade föreskrivna gränsvärdena. Kontroll av parametrar och registrering av årliga utsläpp sker med hjälp av kontinuerliga mätningar, periodvisa undersökningar och analyser av materialflöden. Sedan många år vidtas konsekvent åtgärder för att minska uppkomsten av processbetingade luftföroreningar till ett tekniskt möjligt minimum. Förutom kontinuerliga processoptimeringar (PI-åtgärder, "Process Integrated Measures") används den senaste tekniken för att ytterligare minska utsläppen efter avslutad process ("End of Pipe Measures").

Genom omfattande miljöskyddsåtgärder har voestalpine-koncernen avsevärt kunnat sänka utsläppsnivån under de gångna tre decennierna. De specifika utsläppen av CO₂ har t.ex. minskat med ca en femtedel, av SO₂ med tre fjärdedelar, av NO_x med närmare två tredjedelar och nästan alla stoftutsläpp är helt eliminerade.

Men för att nå de politiskt satta klimatmålen måste framför allt växthusgaserna elimineras helt. Detta kan i ståltillverkningen bara åstadkommas genom att gå över till ny teknik, vilken kvarstår att utveckla, baserad på grön el eller grön vätgas (mer om det i kapitlet "Klimatåtgärder").

MINSKNING AV UTSLÄPPEN

per ton råståhl sedan 1990



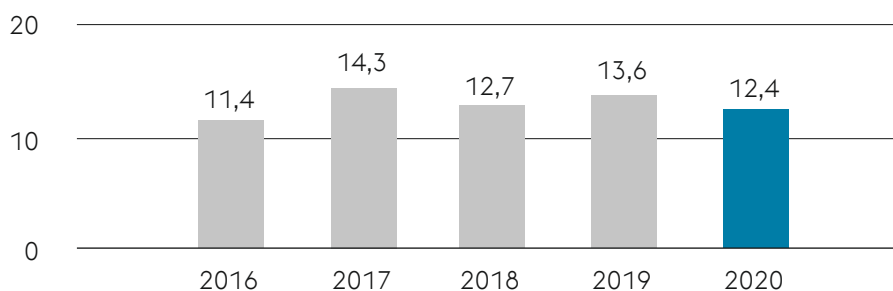
VÄXTHUSGASUTSLÄPP

De direkta växthusgasutsläppen (Scope 1) från voestalpine-koncernens ca 130 produktionsanläggningar sjönk 2020 på grund av produktionssvackan från 13,6 miljoner ton till 12,4 miljoner ton CO₂-ekvivalenter. De minskade till

övervägande delen i Österrike vid de båda anläggningarna i Linz och Donawitz, där råstål produceras i masugnsprocess. Utsläppen av koldioxid, metan och lustgas registrerades i dattainsamlingen.

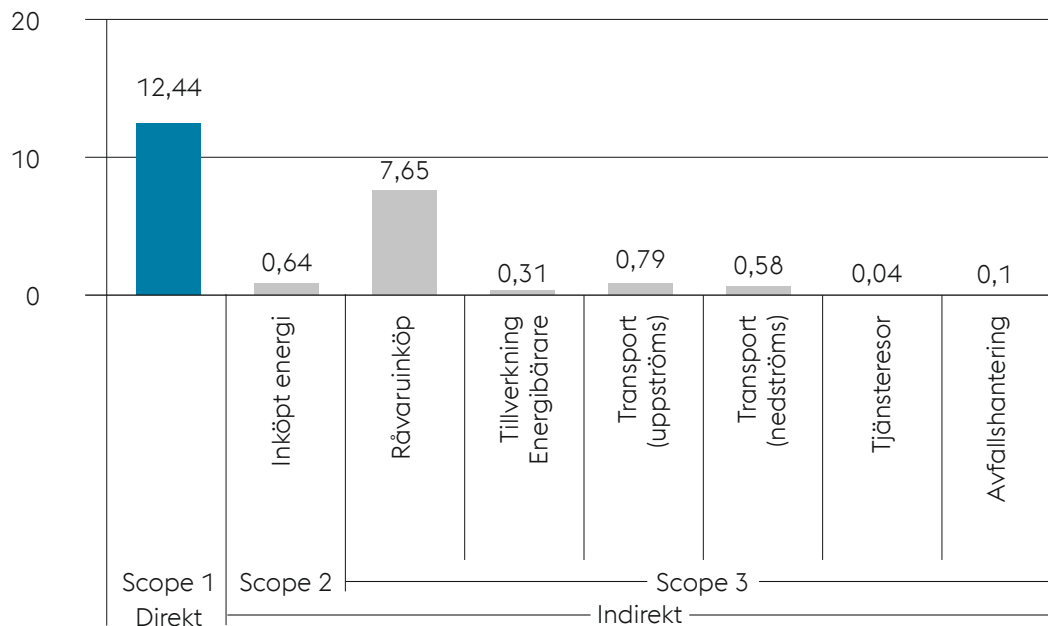
SCOPE 1-UTSLÄPP

miljoner ton CO₂e



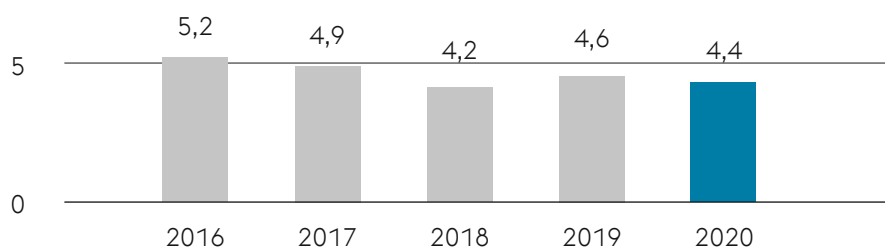
DIREKTA OCH INDIREKTA VÄXTHUSGASUTSLÄPP 2020

miljoner ton CO₂e



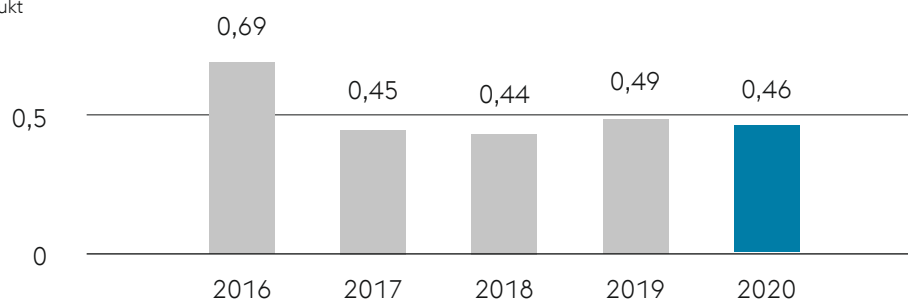
SO₂-UTSLÄPP

tusen ton



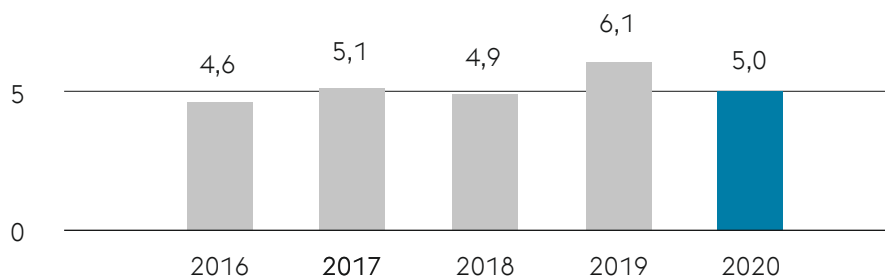
SPECIFIKA SO₂-UTSLÄPP

kg/ton produkt



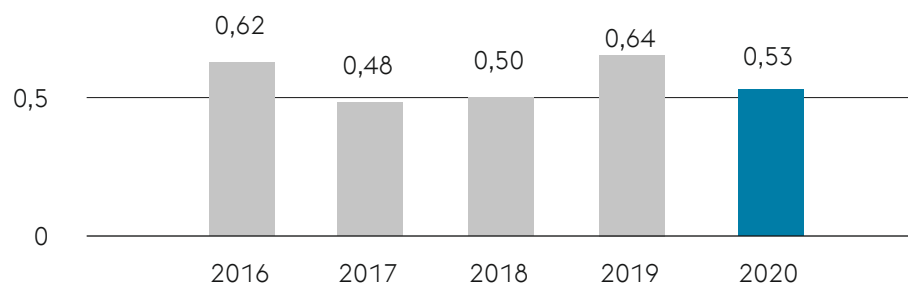
NO_x-UTSLÄPP

tusen ton



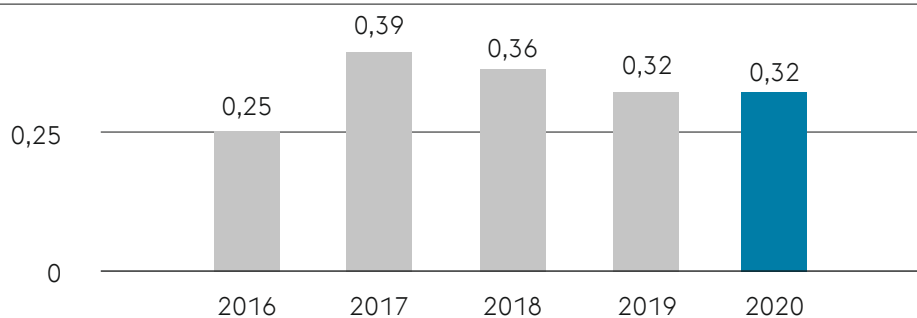
SPECIFIKA NO_x-UTSLÄPP

kg/ton produkt



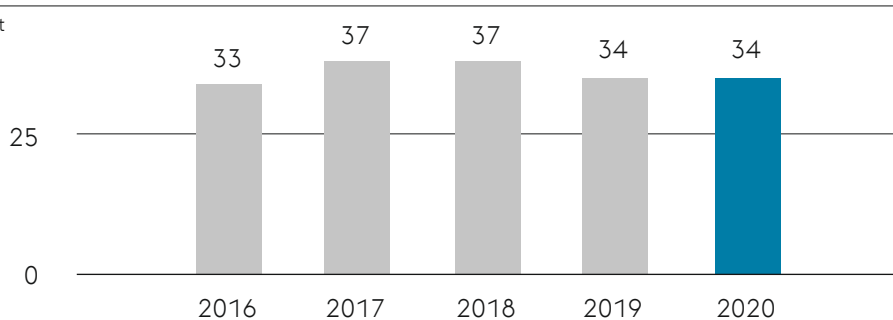
REGISTRERADE STOFTUTSLÄPP

tusen ton



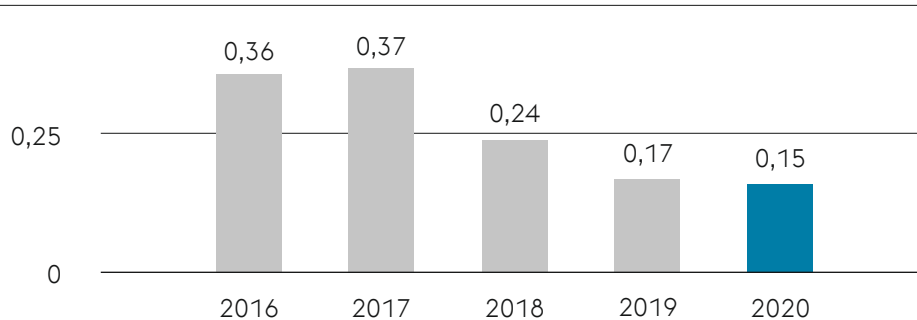
REGISTRERADE SPECIFIKA STOFTUTSLÄPP

g/ton produkt



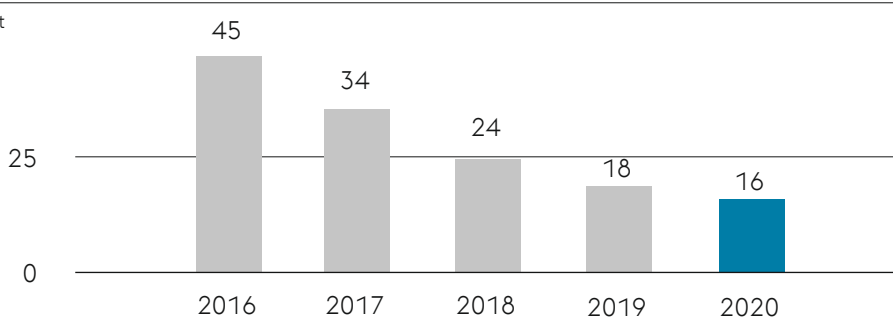
VOC-UTSLÄPP

tusen ton

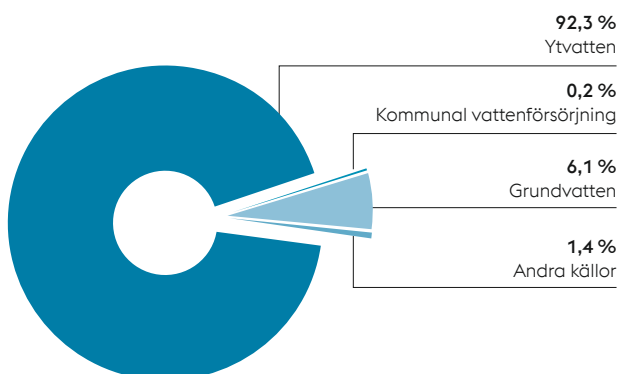


SPECIFIKA VOC-UTSLÄPP

g/ton produkt

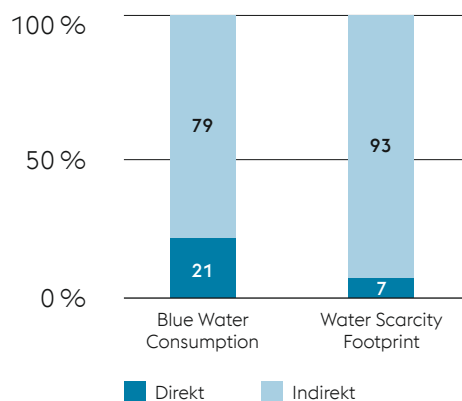


VATTENUTTAG 2020



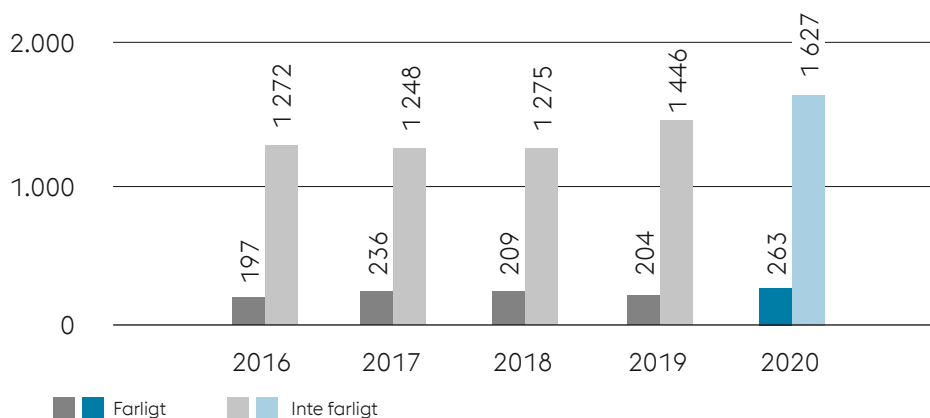
VATTENFOTAVTRYCK

i %



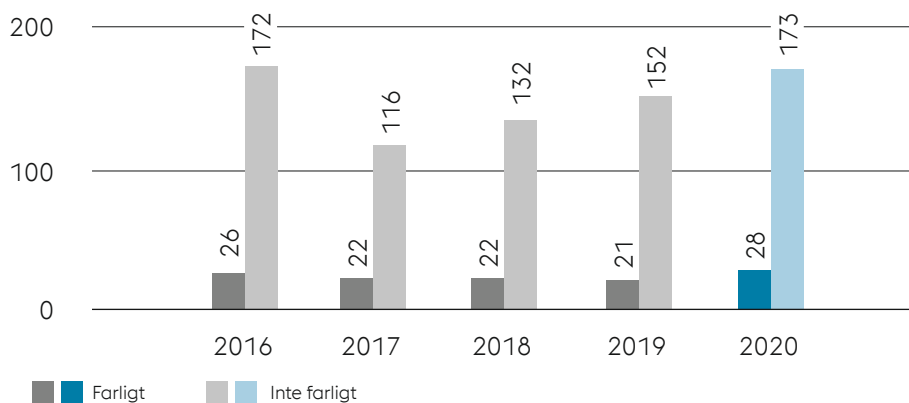
MÄNGD AVFALL

tusen ton



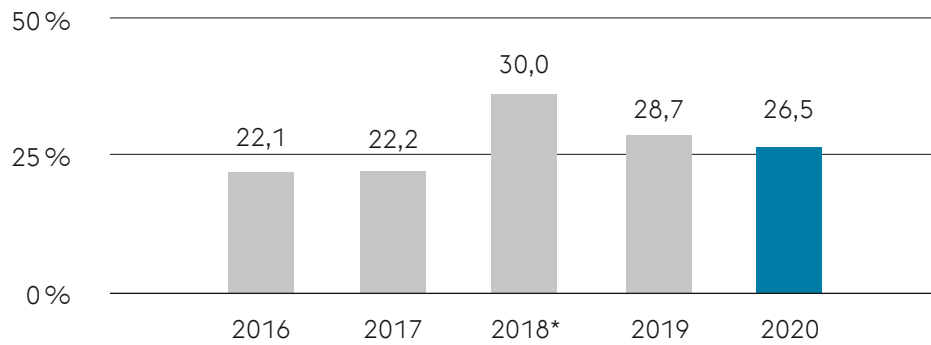
SPECIFIK MÄNGD AVFALL

kg/ton produkt



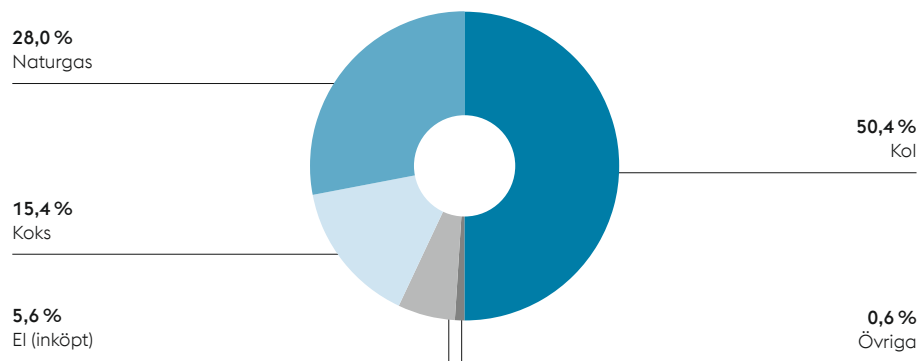
ÅTERVINNINGSGRAD

in %



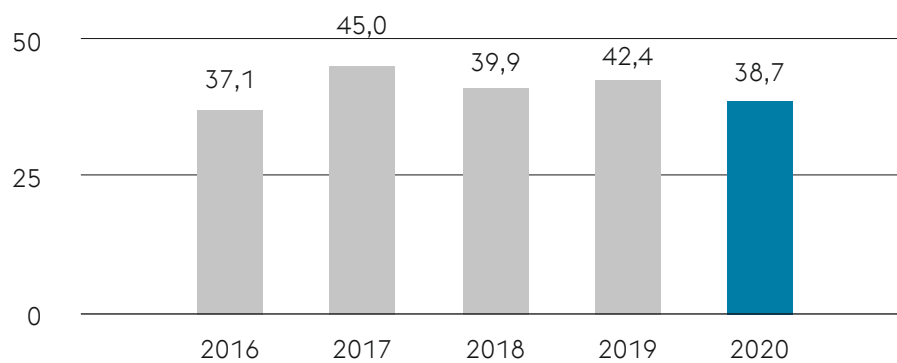
* Från 2018: Återvinningsgrad för järn mätt per produktionsmängd

ANDELAR ENERGIKÄLLOR 2020



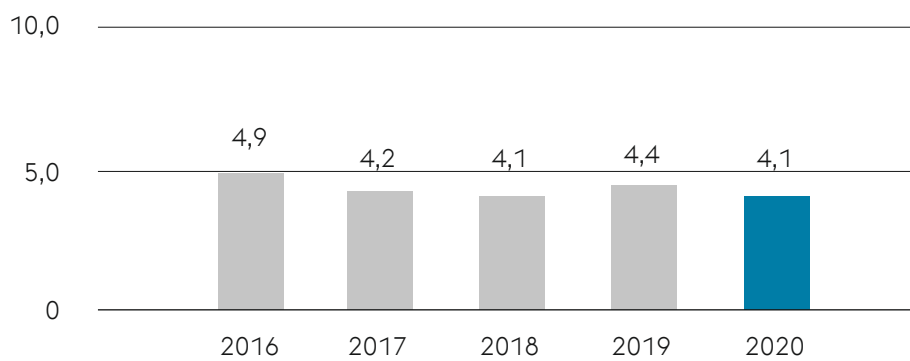
TOTAL ENERGIANVÄNDNING

TWh



SPECIFIK TOTAL ENERGIANVÄNDNING

MWh/ton produkt



MEDARBETARE

Vår framgång som stål- och teknikkoncern hänger på den speciella kompetensen och höga motivationen hos våra medarbetare. voestalpine sätter därför stort värde på en uppskattande företagskultur, medarbetarnas mångfald och individualitet och deras kvalifikationer, vilket även återspeglas i hållbarhetsstrategins grundprinciper.

Företagskultur

Vi skapar en uppskattande företagskultur där vi kräver och främjar förtroende, mångfald, självbestämmande och ansvarstagande. voestalpine-kulturen utvecklas ständigt vidare som en markering av koncernövergripande identitet i detta avseende.

Mångfald

Vi uppskattar alla våra medarbetares individualitet och kompetens, oberoende av kön, ålder, ursprung, religion, sexuell läggning eller eventuell funktionsnedsättning och skapar förutsättningar för lika möjligheter, hälsobevarende och livsfasorienterat arbete.

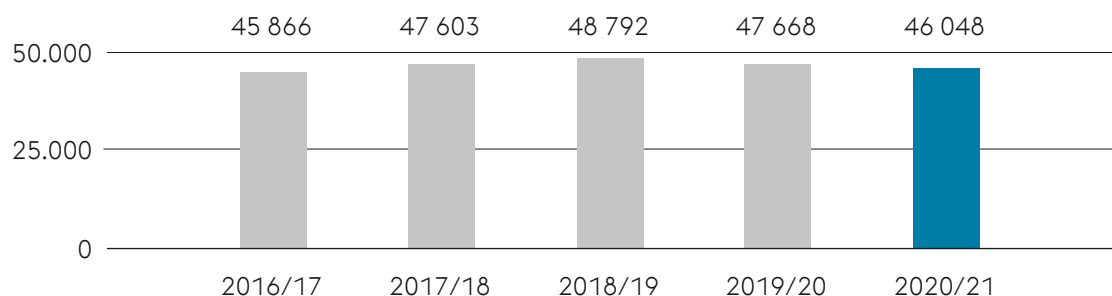
Utbildning och vidareutbildning

Kompetensen hos voestalpines medarbetare främjas genom målinriktade åtgärder, vilket utökar deras yrkesmässiga utvecklingsmöjligheter. Dessutom ser vi utbildning av ungdomar och livslångt lärande som långsiktiga faktorer för företags framgång.



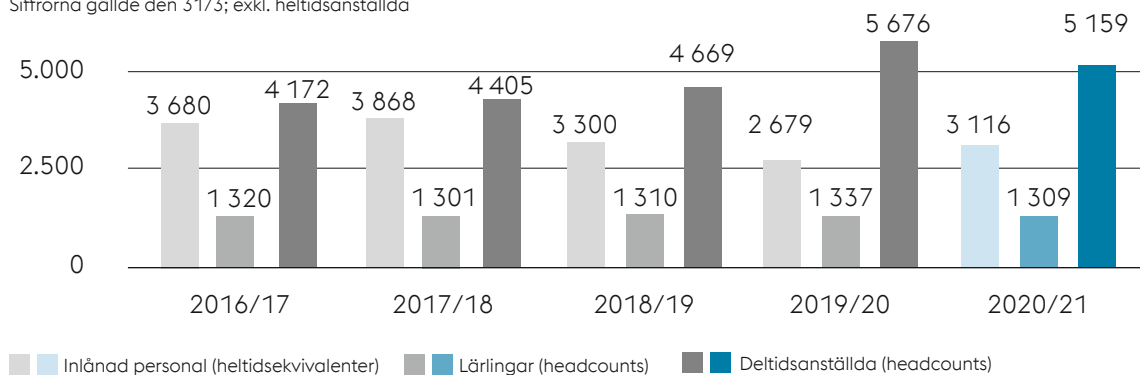
UTVECKLING AV MEDARBETARANTALET

Personal (utan lärlingar och inhyrda medarbetare, headcounts), 31/3.



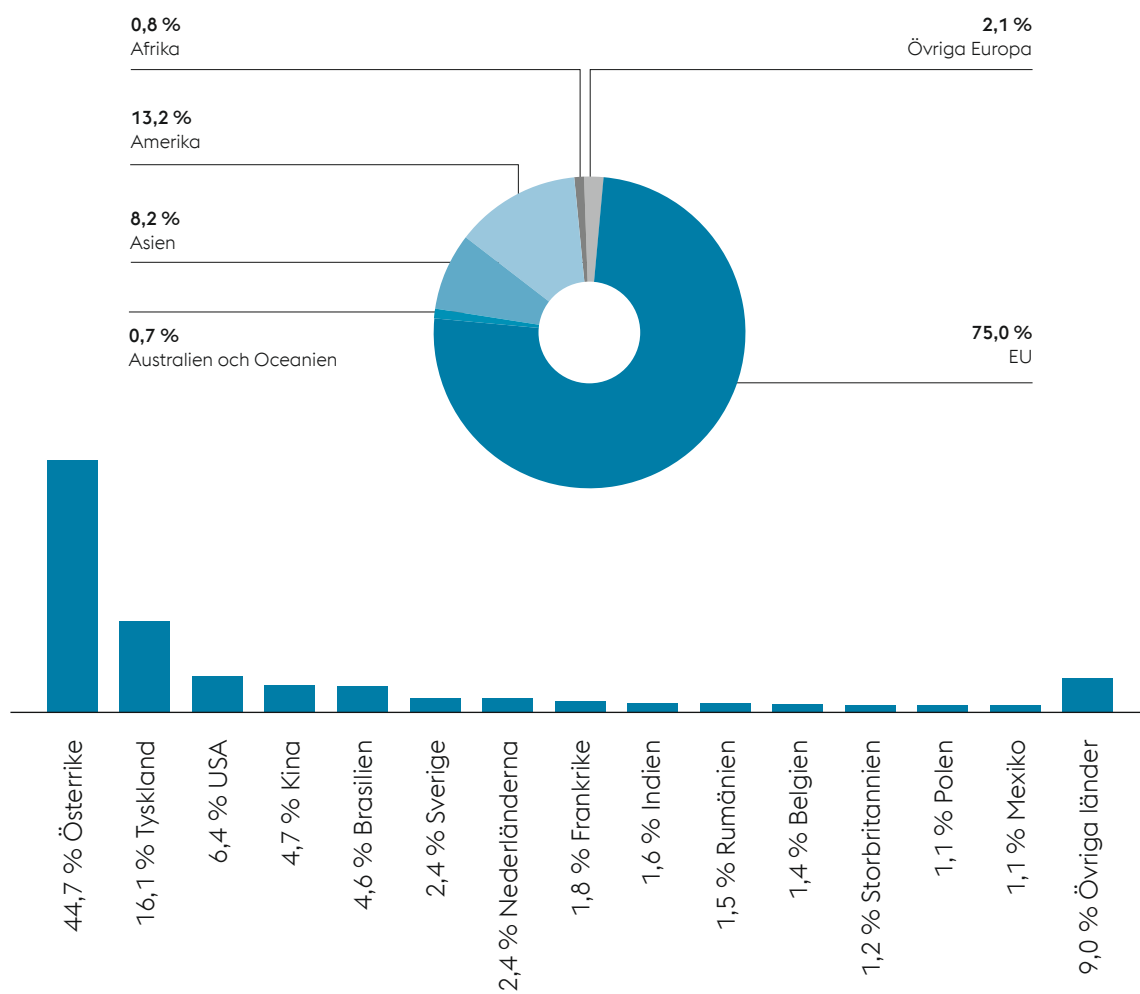
MEDARBETARSTRUKTUR EFTER ANSTÄLLINGSFÖRHÅLLANDE

Siffrorna gällde den 31/3; exkl. heltidsanställda



ANDEL ANSTÄLLDA PER REGION

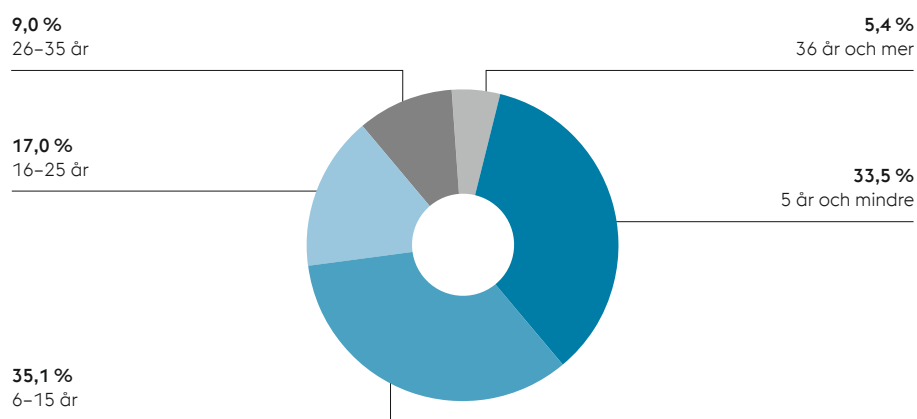
Den 31/3 2021, omräknat till heltidsekvivalenter



ANSTÄLLNINGSTID

31/3 2021

Alla anställda förutom lärlingar, praktikanter, konsulter, examensarbetare/doktorander



JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

I voestalpine-koncernen arbetar nu 49 000 medarbetare (heltidsekvivalenter). Var och en av dem är värdefull och ska respekteras med sina individuella starka sidor och kompetenser. Att voestalpines vd skrev under "Chartan för mångfald" i februari 2018 understryker koncernens inriktning i fråga om mångfald och likabehandling. voestalpine står för uppskattande av alla människor med vilka företaget har en relation (medarbetare, kunder, affärspartner),

oberoende av kön, hudfärg, nationalitet, etnisk tillhörighet, religion eller världsåskådning, funktionsnedsättning, ålder, sexuell läggning och identitet. Denna deklaration och tillhörande åtgärder skapar ett accepterande klimat präglad av ömsesidigt förtroende. I kapitlet "Respekt och integritet" i voestalpines Code of Conduct slås fast att ingen form av diskriminering tolereras i koncernen.

MÄNNISKOR MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

I Österrike är arbetsgivare som har mer än 25 medarbetare skyldiga att tillhandahålla arbetstillfällen för människor med funktionsnedsättning. Den 31/3 2021 hade 611 medarbetare i voestalpine Österrike meddelat att de har rätt till status som funktionsnedsatta enligt lagen om anställning av människor med funktionsnedsättning. Av dataskyddsskäl registreras inte eventuella funktionsnedsättningar hos medarbetare

utanför Österrike. För voestalpine är det självklart att vid alla anläggningar uppfylla gällande lagstadgade skyldigheter för anställning och integration av människor med funktionsnedsättningar. Dessutom vidtas olika åtgärder för att främja en uppskattande gemenskap i koncernen. Även utanför företagsgränserna stöttas integrationsåtgärder.

KVINNOR INOM voestalpine

Siffrorna gällde det fastställda datumet 31/3.

	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Kvinnor totalt	13,5 %	13,8 %	14,4 %	14,7 %	14,8 %
Kvinnliga chefer	11,5 %	12,3 %	12,5 %	12,5 %	13,6 %
Tjänstemän	28,5 %	28,8 %	28,9 %	29,1 %	29,3 %
Arbetare	4,5 %	4,9 %	5,7 %	5,8 %	5,8 %
Kvinnliga lärlingar (tekniska)	12,4 %	13,5 %	13,4 %	15,6 %	14,0 %
Kvinnliga lärlingar (övriga)	50,8 %	47,4 %	52,7 %	47,8 %	50,3 %

UTBILDNING OCH VIDAREUTBILDNING

Innovation och hög kvalitet är inte möjligt utan kontinuerlig utbildning och vidareutbildning av medarbetarna. Därför är åtgärder för att öka kompetensen en viktig förutsättning för voestalpines framgång. De främjar dessutom medarbetarnas utvecklingsmöjligheter på ett personligt plan samt deras kontakter över avdelnings- och anläggningsgränser.

Totalkostnaderna för personalutveckling under verksamhetsåret 2020/21 låg på drygt 43 miljoner euro. 66,5 % av alla medarbetare i koncernen har deltagit i utbildning och vidareutbildning. Utbildningsvolymen under verksamhetsåret 2020/21 uppgick till 507 855 timmar, vilket motsvarade i genomsnitt 16,6 timmar per utbildad medarbetare.

LÄRLINGAR/PRAKTIKANTER

Den 31/3 2021 befann sig 1 309 lärlingar i utbildning till ca 50 lärlingsyrken i voestalpine-koncernen, till största delen (64,6 %) vid anläggningar i Österrike. 22,6 % deltog i utbildning i Tyskland inom ramen för systemet med undervisning på både skola och företag. Genom den behovsriktade utbildningen kan nästan alla lärlingar som fullföljer sin utbildning erbjudas

anställning. voestalpine ser det som ett tydligt uppdrag att investera i utbildning av ung kvalificerad arbetskraft. Därvid är både god yrkesutbildning och vidareutveckling av personliga och sociala förmågor lika viktiga. För närvarande investerar koncernen mer än 90 000 euro i utbildningen av en lärling.

Säkerhet på arbetsplatsen och medarbetarnas hälsa har högsta prioritet som ett av voestalpines centrala värden. Vi arbetar med att kontinuerligt minska olycksfallsfrekvensen och förbättra hälsan hos alla medarbetare inom voestalpine-koncernen, oavsett var och i vilken funktion de arbetar. I hela koncernen utgör giltiga säkerhetsstandarder fundamentet för en effektiv företagskultur i fråga om health & safety.

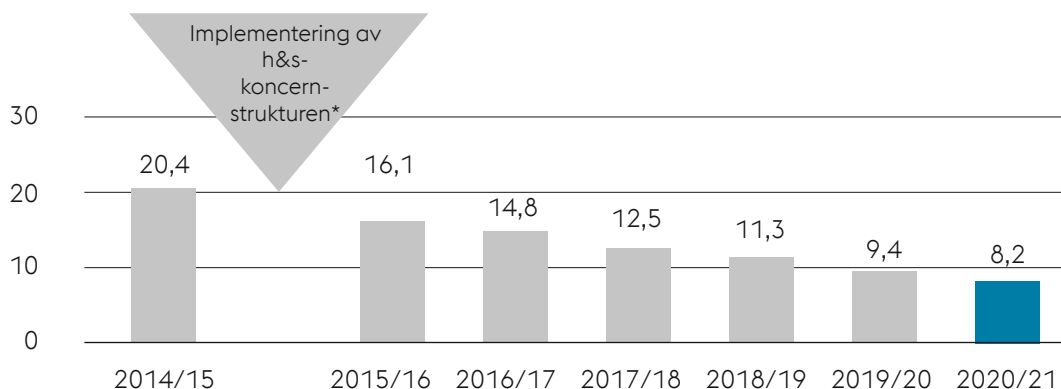


Samtliga produktionsbolag inom voestalpine har ett h&s-ledningssystem, 50 % är certifierade enligt ISO 45001 (tidigare OHSAS 18001).

Därmed arbetar ca 30 500 medarbetare (72 %) i produktionen vid en anläggning med certifierat arbetarskyddssystem.

OLYCKSFALLSFREKVENSENS UTVECKLING (LTIFR)

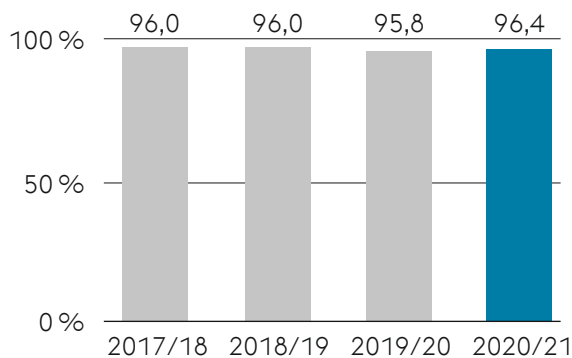
31/3



* Ändring av nyckeltalsdefinitionen

NÄRVAROFREKVENSENS UTVECKLING

31/3



Närvarofrekvensen anger hur många procent av alla medarbetares formella arbetstid som utgjordes av närvaro på arbetet under en definierad period.

En hög närvarofrekvens är inte bara positiv för medarbetarna, utan även för företaget. Den är ett uttryck för en fungerande hälsopolitik och att företaget har en ansvarsfull och uppskattande hållning gentemot sina medarbetare.

KONTAKT OCH UTGIVARINFORMATION

Kontakt

voestalpine AG, Corporate Responsibility
Tel. +43 50304 15 6599
cr@voestalpine.com

voestalpine AG, Investor Relations
Tel. +43 50304 15 8735
ir@voestalpine.com

voestalpine AG, Corporate Communications
Tel. +43 50304 15 2090
mediarelations@voestalpine.com

www.voestalpine.com

<https://www.voestalpine.com/group/en/group/corporate-responsibility/>

Utgivarinformation

Ägare och medieinnehavare: voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz, Austria

Utgivare och redaktion: voestalpine AG, Corporate Responsibility, tel. +43 50304 15 6599
cr@voestalpine.com, www.voestalpine.com

Layout, genomförande: 7 Punkt Communication Group GmbH, www.7punkt.at

Tryck: Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at



För bättre läsbarhet har könsspecifika ändelser utelämnats.

voestalpine AG
voestalpine-Straße 1
4020 Linz, Österrike
Tel.: +43 50304 15 0
www.voestalpine.com

voestalpine
ONE STEP AHEAD.