

CORPORATE
RESPONSIBILITY
FACTSHEET

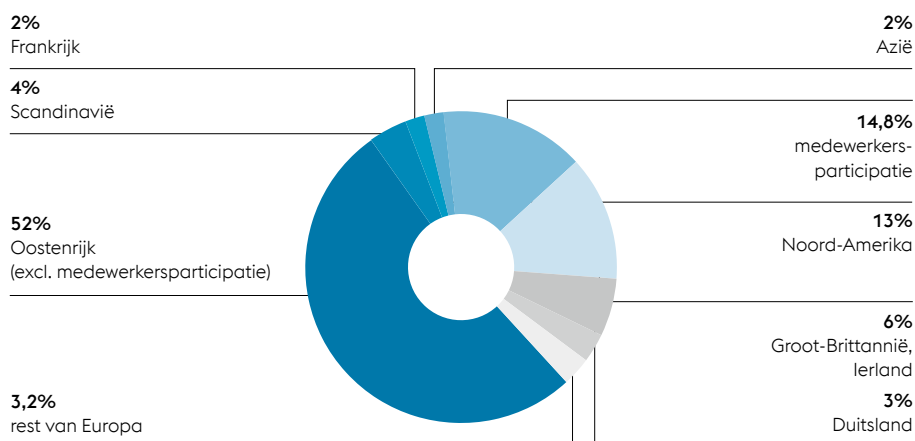
2020

EVOLUTIE VAN DE PARAMETERS

mio EUR	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Omzet	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
Ebitdamarge	14,3%	13,6%	15,2%	11,5%	9,3%
Ebit	888,8	823,3	1.180,0	779,4	-89,0
Ebitmarge	8,0%	7,3%	9,1%	5,7%	-0,7%
Personeel (voltijdsequivalenten) Einde boekjaar	48.367	49.703	51.621	51.907	49.682
Researchbestedingen	131,8	140,3	152,0	170,5	174,4
Bedrijfskosten voor milieuzorg in Oostenrijk	237,0	231,0	258,0	299,1	314,5
Milieu-investeringen (Oostenrijkse fabrieken)	55,0	46,0	41,0	66,0	35,0
Ruwstaalproductie (mio ton)	7,733	7,596	8,140	6,895	7,173

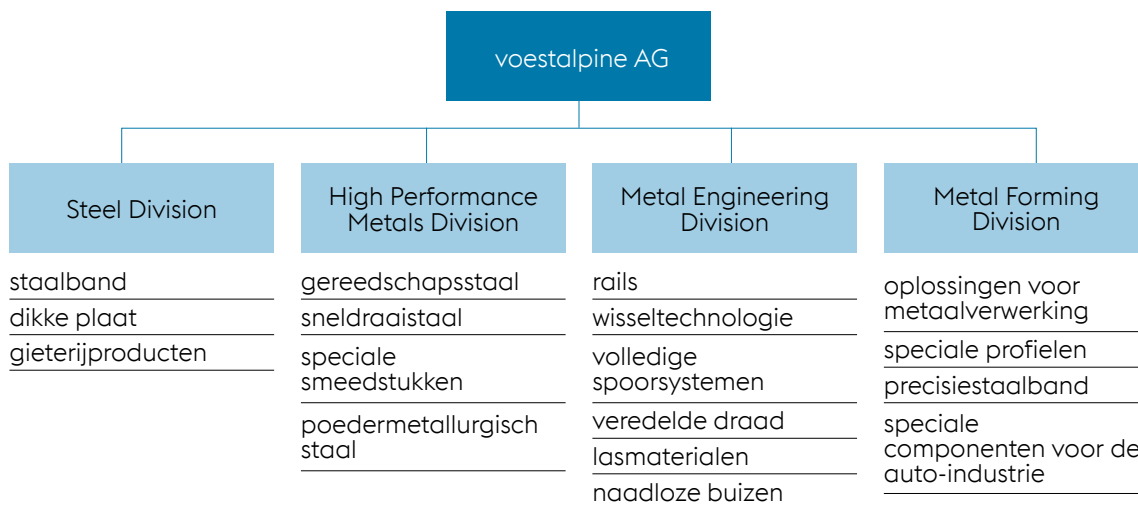
EIGENDOMSSTRUCTUUR

in %, aan het einde van boekjaar 2019/2020



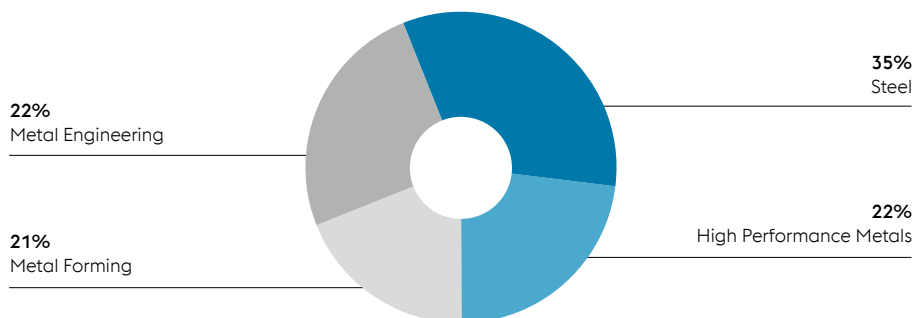
DE ONDERNEMINGS- STRUCTUUR

voestalpine, met hoofdzetel in Linz, is met 500 groepsbedrijven en -vestigingen vertegenwoordigd in meer dan 50 landen op de vijf continenten. De bedrijvengroep bestaat uit vier divisies.



OMZET PER DIVISIE

in % van de totale divisieomzet, boekjaar 2019/2020



STAKEHOLDERS EN CR-MANAGEMENT

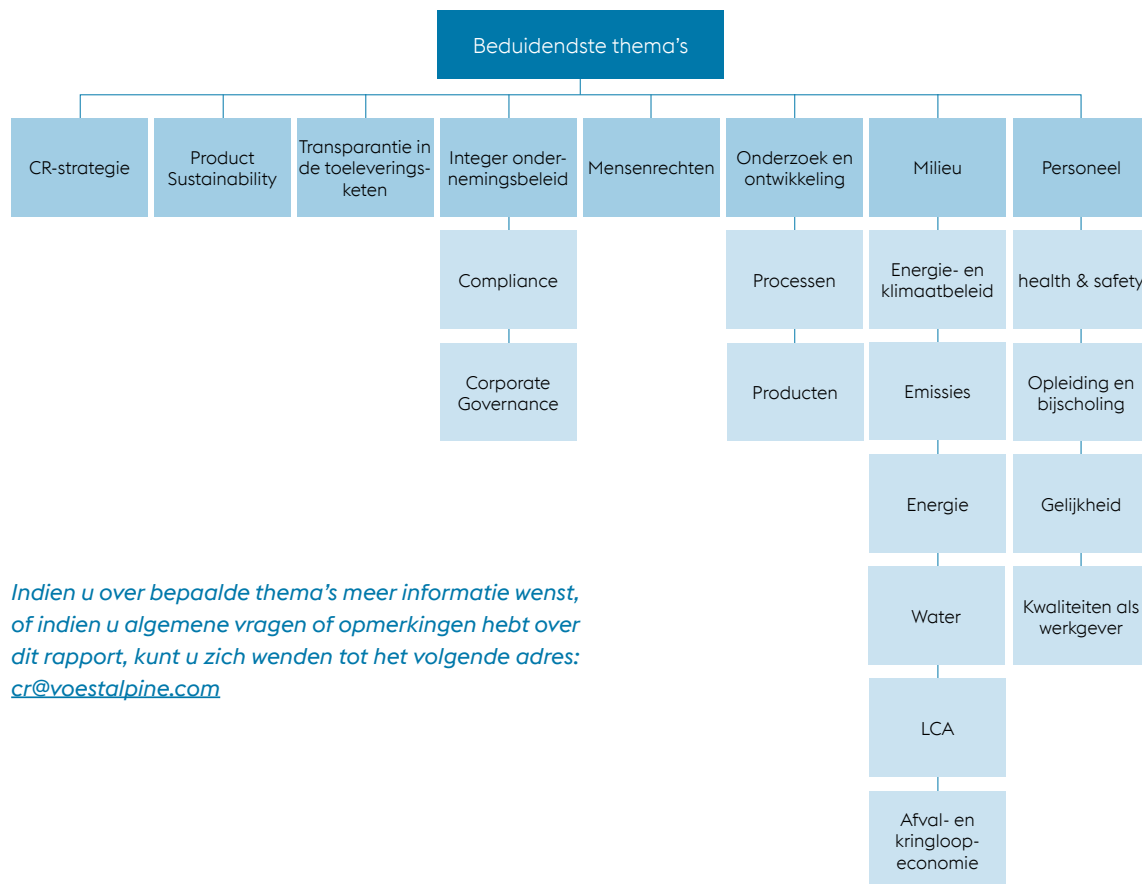
voestalpine staat met zijn raad van bestuur, leidinggevenden en individuele medewerkers in voortdurend contact met de genoemde stakeholdergroepen. Bovendien wordt gebruikge- maakt van tal van gelegenheden, zoals profes- sionele gesprekken en ervaringsuitwisselingen met experts, conferenties en beurzen, analis- ten- en beleggersmeetings. Belangrijke formats voor de gestructureerde communicatie met de interne stakeholders zijn het regelmatige me- dewerkersonderzoek en de jaarlijkse functio- neringsgesprekken. voestalpine is tevens ver- tegenwoordigd in de meest diverse panels en platformen van belangengroepen en sectorale organisaties en initiatieven. Met de verschillen-

de stakeholdergroepen werd in de loop van de verslagperiode op uiteenlopende wijze en over tal van thema's van gedachten gewisseld.



Uit de lopende communicatie met de interne en externe stakeholdersgroepen leidt voestalpine de thema's af die belangrijk zijn voor het Corporate Responsibility Management en voor de verslaggeving.

De volgende thema's werden geïdentificeerd als wezenlijk voor de voestalpine-prestaties op het vlak van duurzaamheid.



Indien u over bepaalde thema's meer informatie wenst, of indien u algemene vragen of opmerkingen hebt over dit rapport, kunt u zich wenden tot het volgende adres: cr@voestalpine.com

INTEGER ONDERNEMINGSBELEID

Integer ondernemingsbeleid betekent een verantwoorde, op duurzaamheid en langetermijnwaardcreatie gerichte leiding en controle van de groep (Corporate Governance) en de sturing van de medewerkers zodat ze zich gedragen in overeenstemming met de wettelijke voorschriften en interne richtlijnen en met morele en ethische basiswaarden (Compliance).

Integer ondernemingsbeleid

Met het oog op een verantwoorde leiding van de groep die gericht is op duurzame en op de lange termijn toegespitste waardecreatie, hebben de raad van bestuur en de raad van toezicht zich al in 2003 verbonden tot naleving van de Oostenrijkse Corporate Governance-codex.

Compliance

Wij verbinden ons tot de naleving van alle wetten in alle landen waar voestalpine actief is. Compliance brengt in onze ogen tevens een cultuur tot uitdrukking die is gebaseerd op ethische en morele grondslagen.

Mensenrechten

Wij verbinden ons tot de eerbiediging van de mensenrechten i.o.m. het Handvest van de Verenigde Naties en de Europese Conventie voor Mensenrechten en ondersteunen de UN Global Compact.



COMPLIANCE

voestalpine legt zijn medewerkers in alle landen waar de groep actief is op om alle wetten na te leven. Compliance betekent voor voestalpine evenwel meer dan de loutere eerbiediging van wetten en andere externe voorschriften. Compliance brengt tevens een cultuur tot uitdrukking die is gebaseerd op ethische en morele grondslagen. De basisregels voor deze bedrijfscultuur voor de omgang met klanten, leveranciers, per-

soneelsleden en overige commerciële partners werden expliciet verankerd in de gedragscode van voestalpine (Code of Conduct).

Op dezelfde wijze eist voestalpine van zijn leveranciers dat zij alle toepasbare wetten van elk land onbepaald naleven en dat zij in het bijzonder de mensenrechten als fundamentele waarden respecteren en in acht nemen.

CORPORATE GOVERNANCE

De raad van bestuur en de raad van toezicht van voestalpine AG beslisten al in 2003 om de Oostenrijkse Corporate Governance-codex te erkennen. Beide organen hebben sindsdien ook alle tussentijdse aanpassingen van de na te leven regels zonder uitzondering omgezet.

Naast de wettelijk bindende “L-regels” (Legal Requirements) verbindt voestalpine AG zichzelf tot de naleving van alle “C-regels” (Comply or explain) en “R-regels” (Recommendation) van de codex. De Corporate Governance-codex stelt Oostenrijkse aandelenvennootschappen een kader ter beschikking voor de leiding en de controle van de onderneming. Aan de basis van de codex liggen de voorschriften van het Oostenrijkse aandelen-, beurs- en kapitaalmarktrecht.

Hij vindt inspiratie voor zijn basisprincipes in de OESO-richtlijnen voor Corporate Governance. De laatste aanpassing dateert van januari 2020. De bedrijven verplichten zichzelf tot naleving van de codex. De codex streeft naar een verantwoordelijke, duurzame en op langetermijnwaardecreatie gerichte leiding en controle van bedrijven en groepen. Door zijn vrijwillige verbintenis zet voestalpine zich achter deze doelstellingen en streeft een hoge mate aan transparantie na voor alle stakeholders van de groep.

voestalpine AG informeert in zijn halfjaarlijkse berichten en jaarverslagen over de transacties met verwante bedrijven en personen en over lopende procedures.

MENSENRECHTEN

voestalpine verplicht zichzelf tot eerbiediging van de mensenrechten in overeenstemming met het Handvest van de Verenigde Naties en het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens. voestalpine ondersteunt sinds 2013 het Global Compact van de Verenigde Naties (UNGC) en de tien principes daarvan, waarin de bevordering van de mensenrechten is opgenomen naast arbeidsnormen, milieubescherming en corruptiebestrijding.

COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN EN RECHT VAN VERENIGING

Ongeveer tachtig procent van alle personeelsleden van de voestalpine-groep bevindt zich in een door een collectieve overeenkomst beheerde arbeidsverhouding. Elke medewerker beschikt over het recht en de vrijheid om zich bij een syndicale organisatie aan te sluiten. In alle bedrijven van de voestalpine-groep kan het personeel ondernemingsraadsleden kiezen. In de groep zijn een Europese ondernemingsraad en een centrale ondernemingsraad actief. Zij beschikken over een goede gespreksbasis met het management.

KINDER- EN DWANGARBEID

voestalpine keert zich strikt tegen kinder-, gedwongen en verplichte arbeid. In de volledige groep kwam tot nog toe geen enkel geval aan het licht. Ook bij leveranciers en commerciële partners duldt voestalpine geen enkele vorm van kinder-, gedwongen en verplichte arbeid. In het kader van het onderzoek van de toeleveringsketen (Sustainable Supply Chain Management) worden de leveranciers specifiek gecontroleerd op de naleving van de mensenrechten, in het bijzonder voor wat betreft kinder-, gedwongen en verplichte arbeid.

RECHTEN VAN INHEEMSE VOLKEREN

voestalpine is uitsluitend actief in ontsloten industriegebieden. Zodoende worden de oorspronkelijke bewoners niet in hun rechten beperkt door de zakelijke activiteiten van het bedrijf.

MENSENHANDEL EN MODERNE SLAVERIJ

Bedrijven uit de voestalpine-groep die onderworpen zijn aan de UK Modern Slavery Act vervullen de opgelegde publicatieplicht door de uitgave van een overeenkomstige verklaring. In de gedragscode en in de gedragscode voor businesspartners zijn mensenhandel en moderne slavenhandel expliciet vermeld en met klem verboden.

MENSENRECHTENOPLEIDINGEN VOOR BEVEILIGINGSPERSONEEL

Het beveiligingspersoneel van de fabrieken bestaat voor het grootste deel uit eigen medewerkers van voestalpine. Ook voor medewerkers van externe bedrijven is de gedragscode van toepassing; voor hun werkgevers geldt de gedragscode voor businesspartners. In beide documenten wordt de eerbiediging van de mensenrechten voorgeschreven. Opleidingen van de eigen medewerkers over dit onderwerp worden door voestalpine zelf verstrekt, de opleiding van de externe beveiligingskrachten geschiedt door de betrokken werkgever.

OPLEIDINGEN

Om de eerbiediging van de mensenrechten te garanderen, zal in de loop van het volgende boekjaar een onlineopleidingsprogramma worden ontwikkeld. Het moet alle medewerkers wier activiteiten gepaard gaan met een hoge verantwoordelijkheid ter zake sensibiliseren en hun belangrijke informatie en handelingsrichtlijnen geven.

ONDERZOEK EN ONTWIKKELING

De duurzame bedrijfsstrategie van voestalpine berust in belangrijke mate op innovatie-, technologie- en kwaliteitsleaderschap. Onderzoek en ontwikkeling is dan ook een centrale component van het voestalpine-businessmodel.

De continue ontwikkeling van nieuwe producten en productieprocessen is voor een technologiebedrijf als voestalpine onontbeerlijk om zich van zijn concurrenten te onderscheiden en op de markt succesvol te blijven.

Innovaties verzekeren zo het voortbestaan van de onderneming.



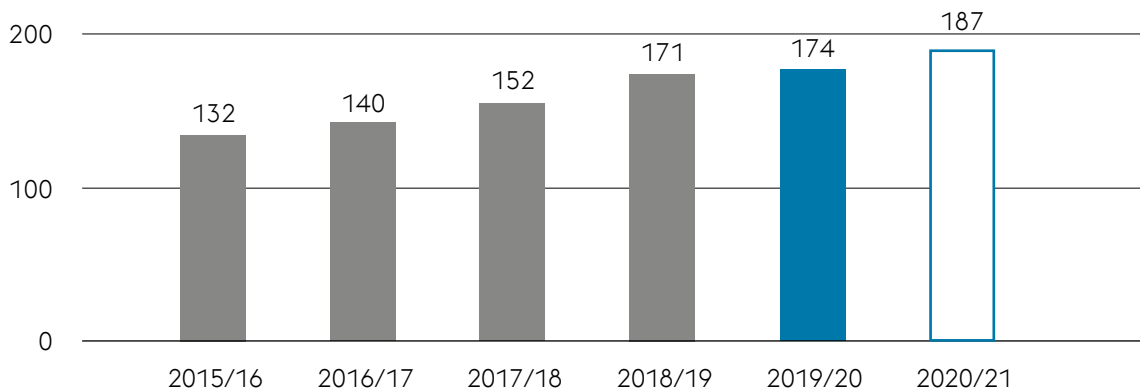
RESEARCHBESTEDINGEN VAN DE voestalpine-GROEP

Het belang van O&O voor de groep blijkt uit de sinds jaren continu stijgende researchuitgaven. Tijdens boekjaar 2019/2020 bedroegen

deze in totaal 174 miljoen euro; voor boekjaar 2020/2021 werd een verdere stijging tot 187 miljoen euro gebudgetteerd.

BRUTORESEARCHBESTEDINGEN

(zonder investeringen in vaste O&O-activa) per boekjaar, in mio euro



ONDERZOEK EN ONTWIKKELING VOOR DUURZAME MATERIALEN EN TOEPASSINGEN

De voestalpine-research concentreert zich in belangrijke mate op de doorgedreven digitalisering van de volledige waardeketen, innovatieve concepten voor de mobiliteitsindustrie en de realisatie van een CO₂-neutrale staalproductie.

Belangrijke O&O-activiteiten zijn gericht op mobiliteit en energie – precies de branches waar voestalpine het grootste deel van zijn omzet haalt. In deze technologie-intensieve sectoren wordt momenteel druk gezocht naar nieuwe grondstoffenbesparende en duurzame concepten.

Het materiaal staal is bij dit alles onmisbaar, het draagt op dubbele wijze bij tot duurzaamheid. Enerzijds kan het voor honderd procent worden gerecycleerd en steeds weer worden herge-

bruikt; anderzijds maakt staal dankzij zijn producteigenschappen lichte constructies mogelijk in tal van toepassingen.

voestalpine ontwikkelt hoogvaste en ultra-hoogvaste staalsoorten, persgehard staal en staal met hoge ductiliteit met een hogere graad van vervormbaarheid voor de lichte constructies in de auto's en bedrijfsvoertuigen. Dat biedt de mogelijkheid om het brandstofverbruik en de emissies van voertuigen met verbrandingsmotoren te reduceren. Andere duurzame effecten zijn een hogere laadvermogen van bedrijfsvoertuigen waardoor minder ritten nodig zijn, net als de vergroting van de actieradius van elektrische auto's.

ONDERZOEK EN ONTWIKKELING VOOR EEN KLIMAATVRIENDELIJKE STAALPRODUCTIE

De decarbonisatie van de staalproductie betekent een belangrijke uitdaging voor de volledige sector en vergt een innovatieve aanpak. voestalpine werkt hiervoor samen met universiteiten en partnerbedrijven, om door middel van onderzoek en ontwikkeling baanbrekende oplossingen te bewerkstelligen.

Waterstof als reductiemiddel moet op lange termijn de op dit ogenblik toegepaste overbruggingstechnologie van de directe reductie op aardgas vervangen. Dat waterstof moet op duurzame wijze worden geproduceerd, dat wil zeggen uit water en met hernieuwbare energie. Voor de research naar de technologie en de toepasbaarheid in de staalnijverheid ervan, werd in de fabriek van Linz de grootste waterstofelektrolyse-installatie ter wereld gebouwd en in de loop van 2019 met succes in bedrijf ge-

nomen. Hier wordt getest of de gehanteerde technologie geschikt is voor een massaproductie van groene waterstof. Bovendien wordt met dit door de Europese Unie gesubsidieerde 18 miljoen euro-project nagegaan hoe elektriciteit aan de openbare netwerken kan worden geleverd, en hoe schommelingen in het elektriciteitsnet kunnen worden gecompenseerd.

In het basisproject SuSteel wordt gespeurd naar een andere directe technologie voor de staalproductie door middel van waterstofplasma. In januari 2020 kon in de fabriek van Donawitz voor het eerst met succes een smeltreductie van waterstofplasma worden doorgevoerd. Nu moet de productielijn worden geoptimaliseerd om een continue productie mogelijk te maken en om ze aan te passen aan de verschillende soorten ijzererts.

MILIEU

Milieubewust handelen is vast verankerd in de bedrijfsfilosofie van de voestalpine-groep. Dat blijkt vooral in de nooit aflatende zoektocht naar een spaarzaam gebruik van resources zoals grondstoffen en energie in de volledige productieketen, en naar een minimalisering van de milieueffecten van processen en producten.

Om deze doelstellingen te bereiken, worden in de voestalpine-fabrieken steeds de beste beschikbare technologieën ingezet en wordt in het kader van de bestaande staalproductie continu gestreefd naar efficiëntieverhoging, emissieverlagingen en energiebesparingen.

Parallel daaraan dragen de intensieve research naar nieuwe, milieuvriendelijke productieprocessen en niet in het minst de verdere ontwikkeling van materialen en producten eveneens in belangrijke mate bij tot verbetering van de milieubalans.

Al deze inspanningen worden ondersteund door transparante en adequate milieumanagementsystemen, die op brede basis in de voestalpine-groep zijn geïmplementeerd.

In al zijn fabrieken leeft voestalpine de volgende principes na:

- >> geïntegreerde verantwoordelijkheid voor onze producten
- >> optimalisatie van productieprocessen
- >> opstelling van milieumanagementsystemen
- >> betrokkenheid van het personeel en milieubewuste houding van elk individu
- >> open en zakelijke dialoog

Milieubescherming is een wezenlijke factor van de CR-strategie van voestalpine. Daarin zijn de volgende principes verankerd:

Emissies in lucht, bodem en water: minimalisering dankzij de beste beschikbare technologieën

Procesgerelateerde emissies kunnen als gevolg van chemische en fysische bijzonderheden van de huidige productiewerkwijzen niet geheel vermeden worden. Wij exploiteren onze productielijnen door steeds de beste beschikbare technologieën toe te passen die economisch aanvaardbaar zijn, en ontwikkelen bovendien nieuwe handelwijzen om milieurelevante effecten op lucht, bodem en water in de mate van het mogelijke te minimaliseren.

Kringlooeconomie en levenscyclusanalyse

Wij ondersteunen de holistische, allesomvattende en geïntegreerde beoordeling van grond-

stoffen (levenscyclusanalyse, life cycle assessment) en van alle proces- en waardeketens in het kader van de kringlooeconomie.

Energie- en klimaatbeleid

Inzetten op de low carbon-productie: Wij streven op lange termijn naar een decarbonisatie van de economie, niet enkel door uitgebreide onderzoeks- en ontwikkelingsactiviteiten m.b.t. nieuwe technologieën – vaak in sectoroverschrijdende samenwerkingen en projecten. Bovendien voeren wij een open en constructieve dialoog met stakeholders, o.a. met politieke beleidsmakers, de wetenschap, hogescholen en milieuorganisaties.



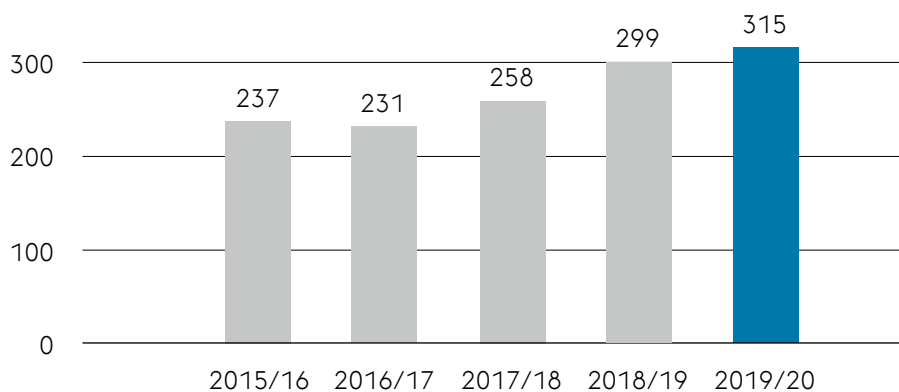
MILIEUMANAGEMENTSYSTEMEN

Het interne milieugegevensbeheer van voestalpine omvat wereldwijd 130 productiebedrijven en vestigingen met een belangrijke impact op de ecologische prestaties van de groep, waaronder ook alle staalproducerende en -verwerkende bedrijven.

Krachtige managementsystemen spelen daarbij een belangrijke rol. Van de in het milieugegevensbeheer opgenomen vestigingen beschikken twee derde over een milieubeheersysteem i.o.m. ISO 14001 of EMAS, en 8% over een gecertificeerd energiemangement volgens ISO 50001.

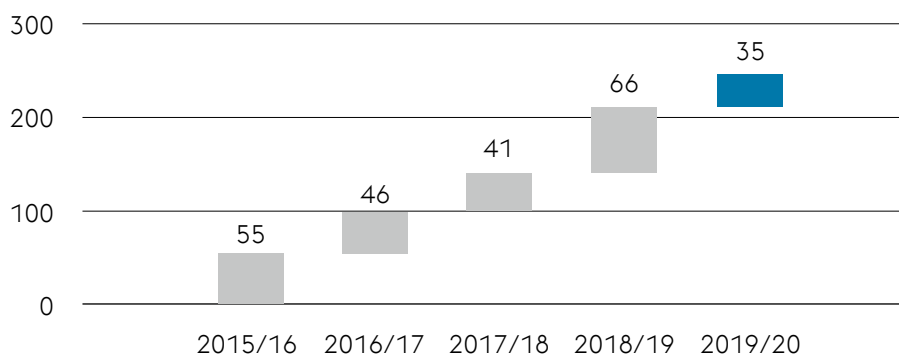
MILIEUKOSTEN

in mio euro



MILIEU-INVESTERINGEN

(cumulatief) in mio euro



LUCHTEMISSIES

De klassieke staalproductie met haar energie-intensieve processen is tot op vandaag aangewezen op fossiele brandstoffen. De daaruit en uit chemische en fysische reacties resulterende emissies kunnen nog altijd niet volledig worden geëlimineerd.

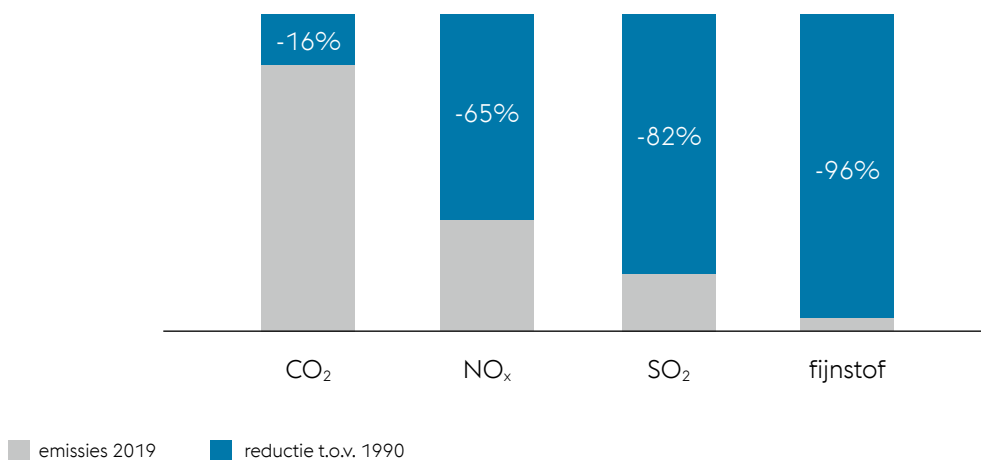
voestalpine streeft evenwel al jarenlang naar de beperking van de door de processen veroorzaakte luchtverontreiniging tot het technisch haalbare. Om dat te realiseren, worden continue technische procesoptimalisaties (Process Integrated Measures, procesgeïntegreerde maatregelen) doorgevoerd. De overblijvende emissies worden tot het uiterste teruggebracht door middel van geavanceerde nabehandelingsinstallaties (end of pipe-maatregelen).

Belangrijke bij de staalproductie opgewekte luchtverontreinigende stoffen zijn broeikasgassen (in het bijzonder CO₂), maar ook zwaveldioxide (SO₂), stikstofoxiden (NO_x) en fijnstof. Bij deze emissies respecteert voestalpine de door de wet voorgeschreven grenswaarden. De controle van de parameters en de bepaling van de jaarlijkse uitstoot geschieden door middel van continue metingen, periodieke onderzoeken en stofstroomanalyses.

Dankzij uitgebreide milieubescherpende ingrepen kon de voestalpine-groep het emissieniveau in de loop van de drie laatste decennia op beduidende wijze terugdringen tot op het niveau van het momenteel technologisch haalbare minimum. Zo werden de specifieke (per ton ruwstaal) emissies voor CO₂ gereduceerd met 16%, voor SO₂ met 82%, voor NO_x met 65% en voor fijnstof met 96%.

REDUCTIE VAN DE EMISSIES

per ton ruwstaal sinds 1990



EMISSIES VAN BROEIKASGASSEN

De directe broeikasgasemissies van de zowat 130 productievestigingen van de voestalpine-groep bedroegen in 2019 13,6 miljoen ton. Het grootste deel daarvan ontstond in Oostenrijk, vooral in de beide ruwstaal producerende fabrieken van Linz en Donawitz. De stijging t.o.v. vorig jaar (12,7 miljoen ton) vloeit vooral voort uit het feit dat in 2018 tijdens de vernieuwing van Hoogoven A in Linz het grootste individuele aggregaat tijdelijk buiten dienst was.

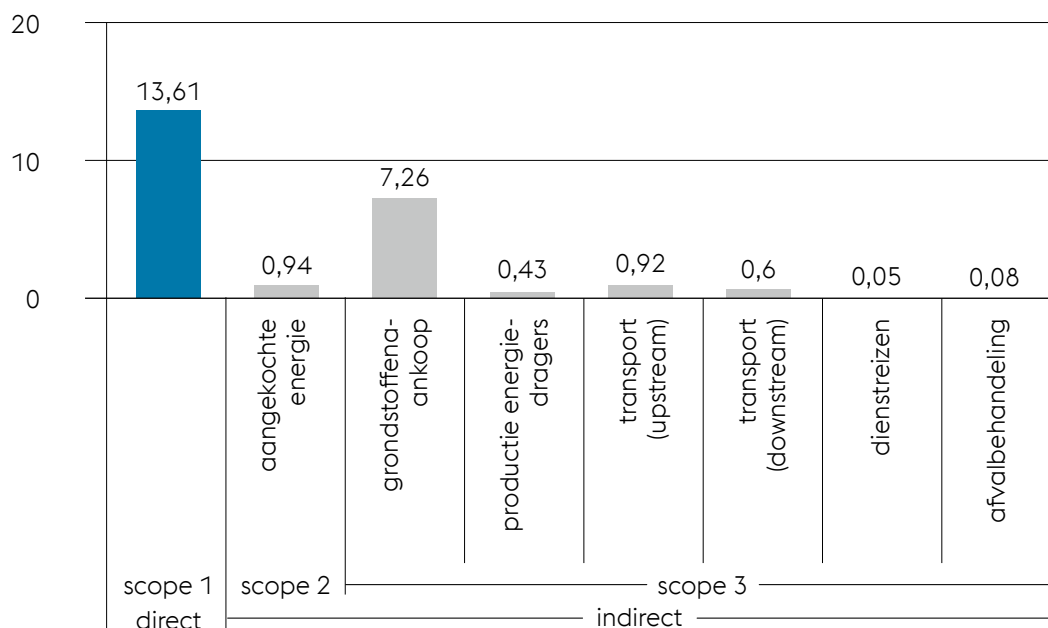
voestalpine hecht veel belang aan transparantie en neemt daarom o.a. sinds 2017 deel aan het Carbon Disclosure Project (CDP). In het kader daarvan werden voor alle productievesti-

gingen de broeikasgasemissies langs de volledige waardeketen i.o.m. ISO 14064-3 volledig berekend en extern gecontroleerd.

Wegens zijn klimaatbeschermende inspanningen en voor de omvang, de kwaliteit en de transparantie van de onderliggende ondernemingsgegevens werd voestalpine in de rangschikking van het CDP opgenomen in categorie A ("Leadership"), de beste van vier categorieën. In de "Supplier Engagement"-rating van het CDP, die de klimaatbescherming in de volledige toeleveringsketen evalueert, kreeg voestalpine het beste predicaat "A" ("Global Leadership") toebedacht.

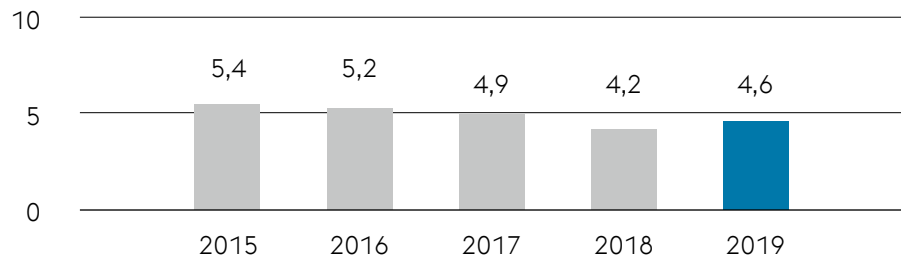
DIRECTE EN INDIRECTE BROEIKASGASEMISSIES 2019

in mio ton CO₂e



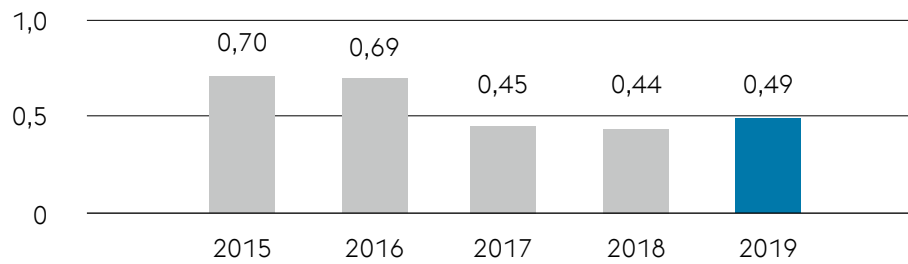
SO₂-EMISSIES

kt



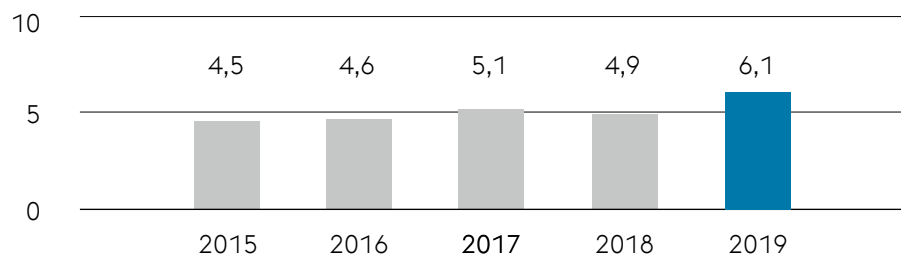
SPECIFIEKE SO₂-EMISSIES

kg/t product



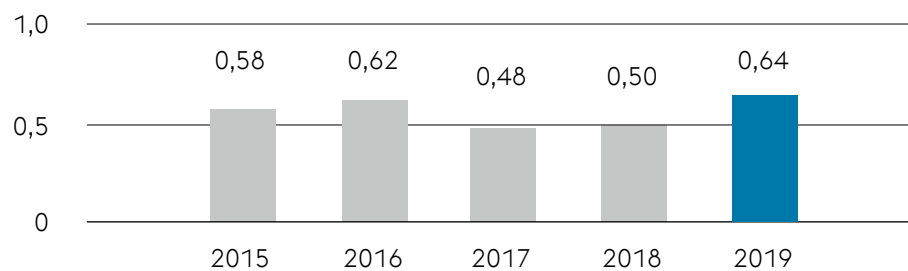
NO_x-EMISSIES

kt



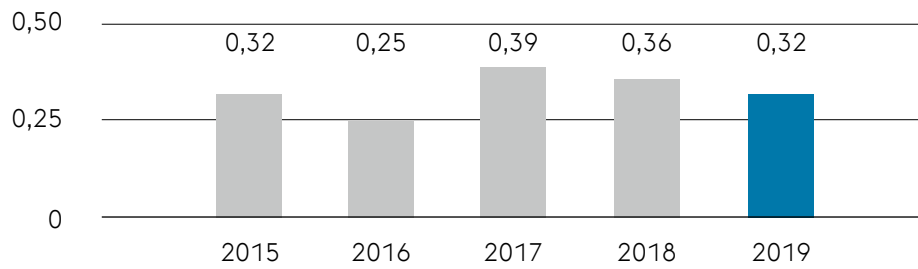
SPECIFIEKE NO_x-EMISSIES

kg/t product



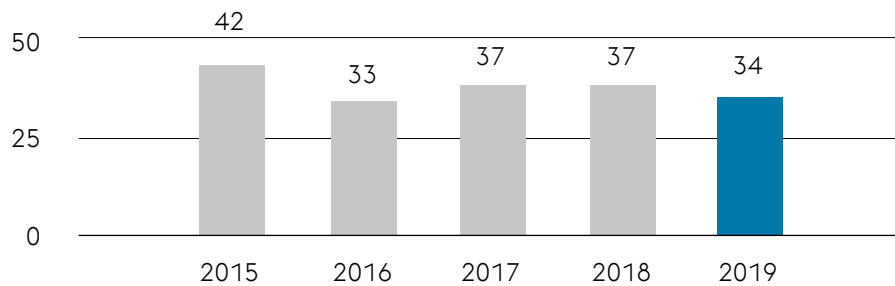
GERECUPEREERDE STOFEMISSIONS

kt



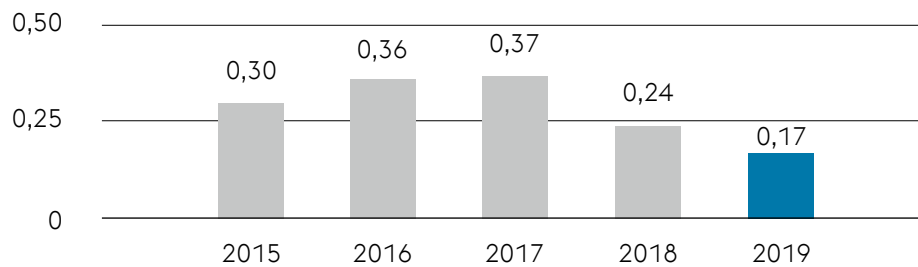
SPECIFIEKE GERECUPEREERDE STOFEMISSIONS

g/t product



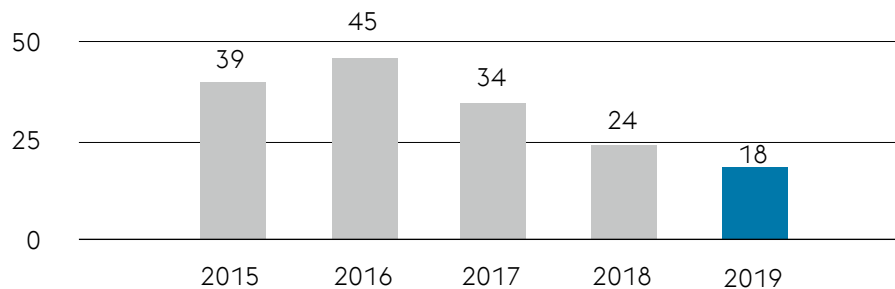
VOC-EMISSIONS

kt

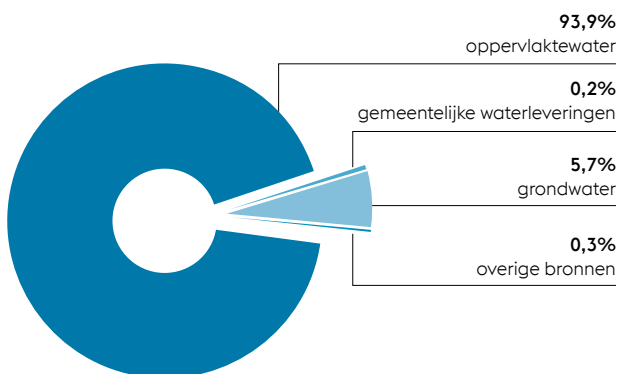


SPECIFIEKE VOC-EMISSIONS

g/t product

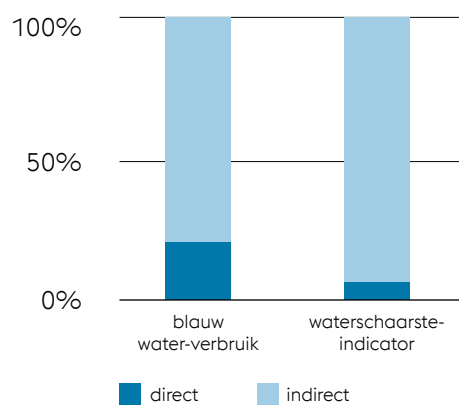


WATERONTTREKING 2019



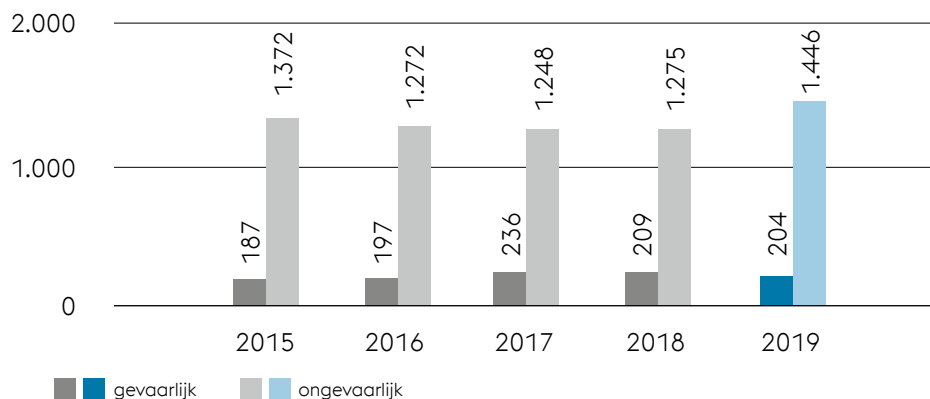
WATERVOETAFDruk

in %



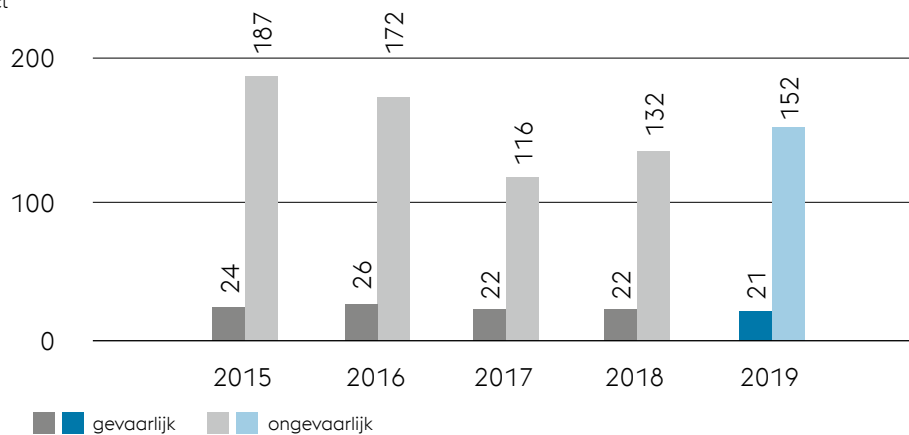
AFVALHOEVEELHEDEN

kt



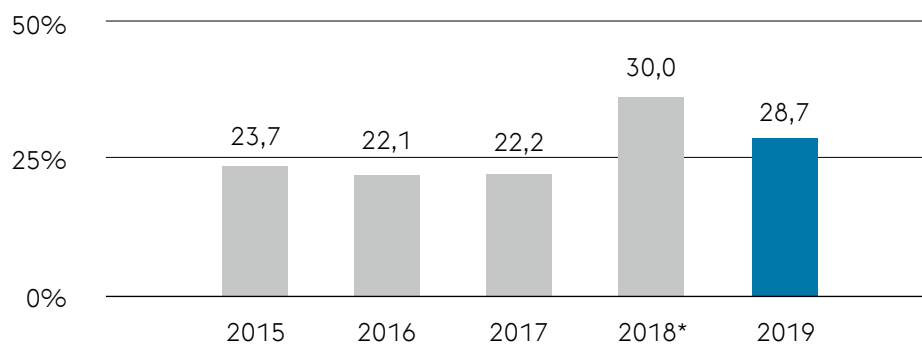
SPECIFIEKE AFVALHOEVEELHEDEN

kg/t product



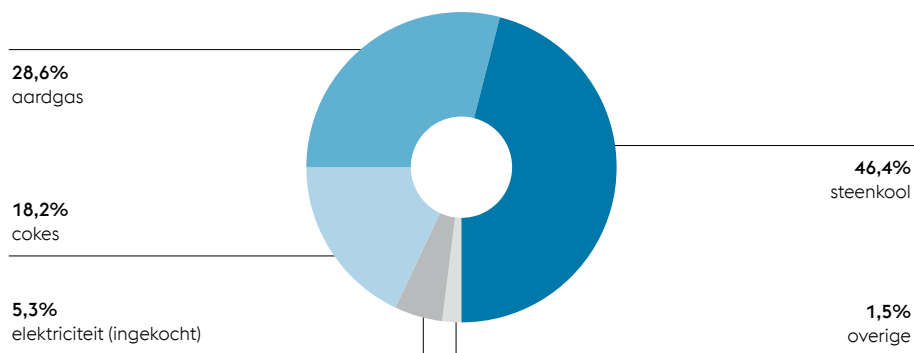
RECYCLAGEPERCENTAGE

in %



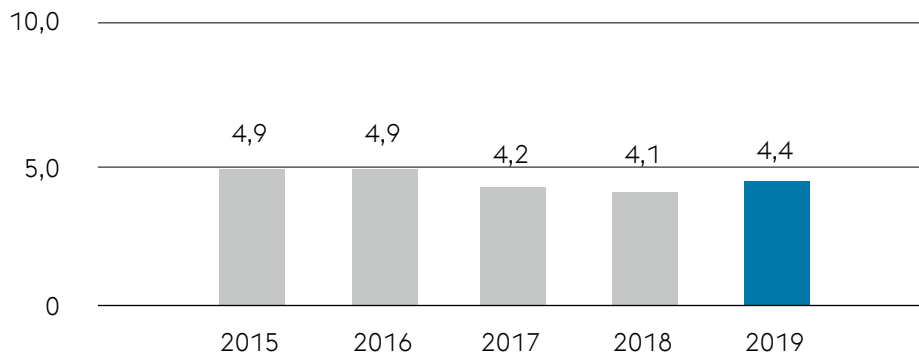
* vanaf 2018: recyclagepercentage voor ijzer gemeten bij de productoutput (=ijzergehalte in het product uit secundaire grondstoffen, zoals bijv. schroot)

AANDELEN PER ENERGIEDRAGER 2019



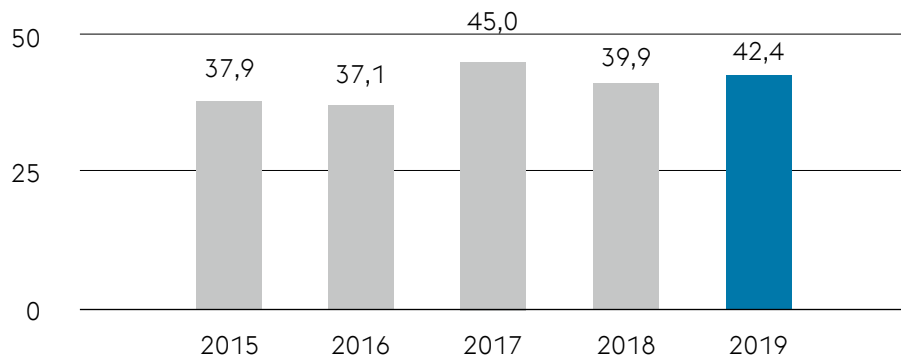
SPECIFIEK TOTAAL ENERGIEVERBRUIK

MWh/t product



TOTAAL ENERGIEVERBRUIK

TWh



PERSONEEL

Ons succes als staal- en technologiegroep berust op de bijzondere deskundigheid en de hoge motivatie van onze medewerkers. Voestalpine hecht daarom veel belang aan een respectvolle bedrijfscultuur, de verscheidenheid en individualiteit van de personeelsleden en de kwalificatie van hen. Dat wordt ook weerspiegeld in de principes van de CR-strategie.

Bedrijfscultuur

Wij scheppen een bedrijfscultuur waarin wij vertrouwen, verscheidenheid, zelfbestemming en het nemen van verantwoordelijkheid zowel verlangen als bevorderen. De Voestalpine-cultuur wordt, als symbool van een groepswijde identiteit, in deze zin gestaag verder ontwikkeld.

Diversiteit

Wij respecteren de individualiteit van al onze medewerkers en hun vaardigheden, welk ook hun geslacht, leeftijd, afkomst, religie, seksuele geaardheid of eventuele handicap is. Wij creëren een klimaat dat gelijke kansen en een gezonde en levensfasegeoriënteerde arbeid stimuleert.

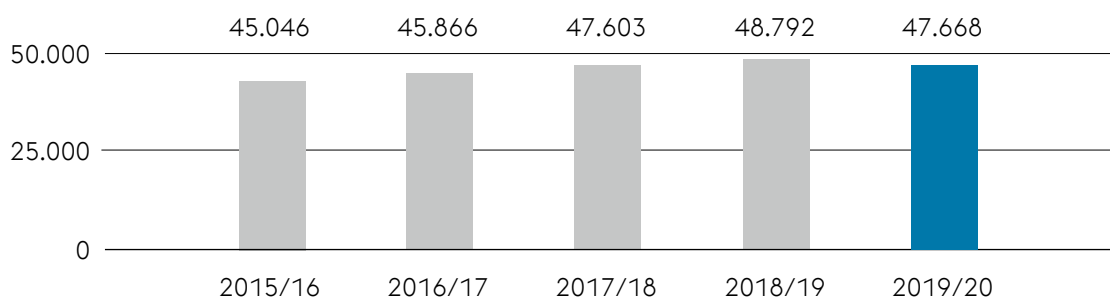
Opleiding en bijscholing

Doelgerichte maatregelen bevorderen de kwalificatie van de Voestalpine-personeelsleden, wat hun professionele ontwikkelingsmogelijkheden ten goede komt. Bovendien beschouwen wij zowel de opleiding van jonge mensen als levenslang leren als een duurzame resultaatbepalende factor voor het bedrijf.



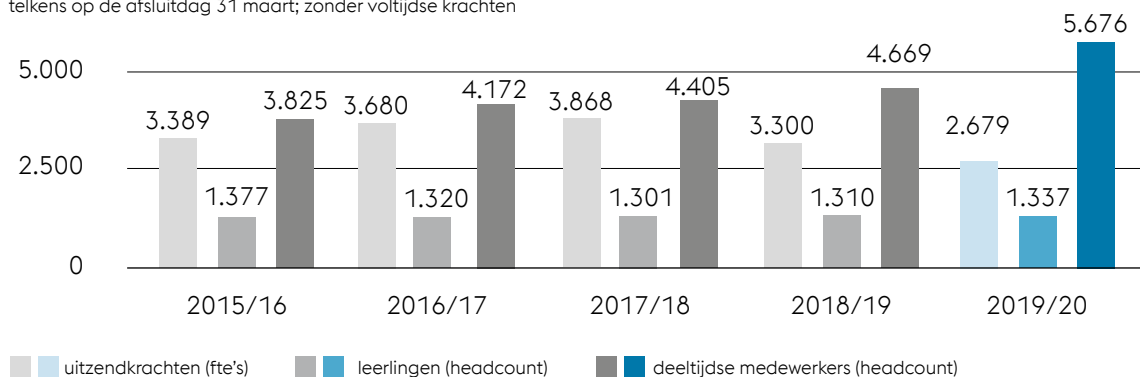
EVOLUTIE VAN HET PERSONEELSBESTAND

aantal medewerkers (zonder leerlingen en uitzendkrachten, headcount), per boekjaar



STRUCTUUR VAN HET PERSONEEL VOLGENS ARBEIDSOVEREENKOMST

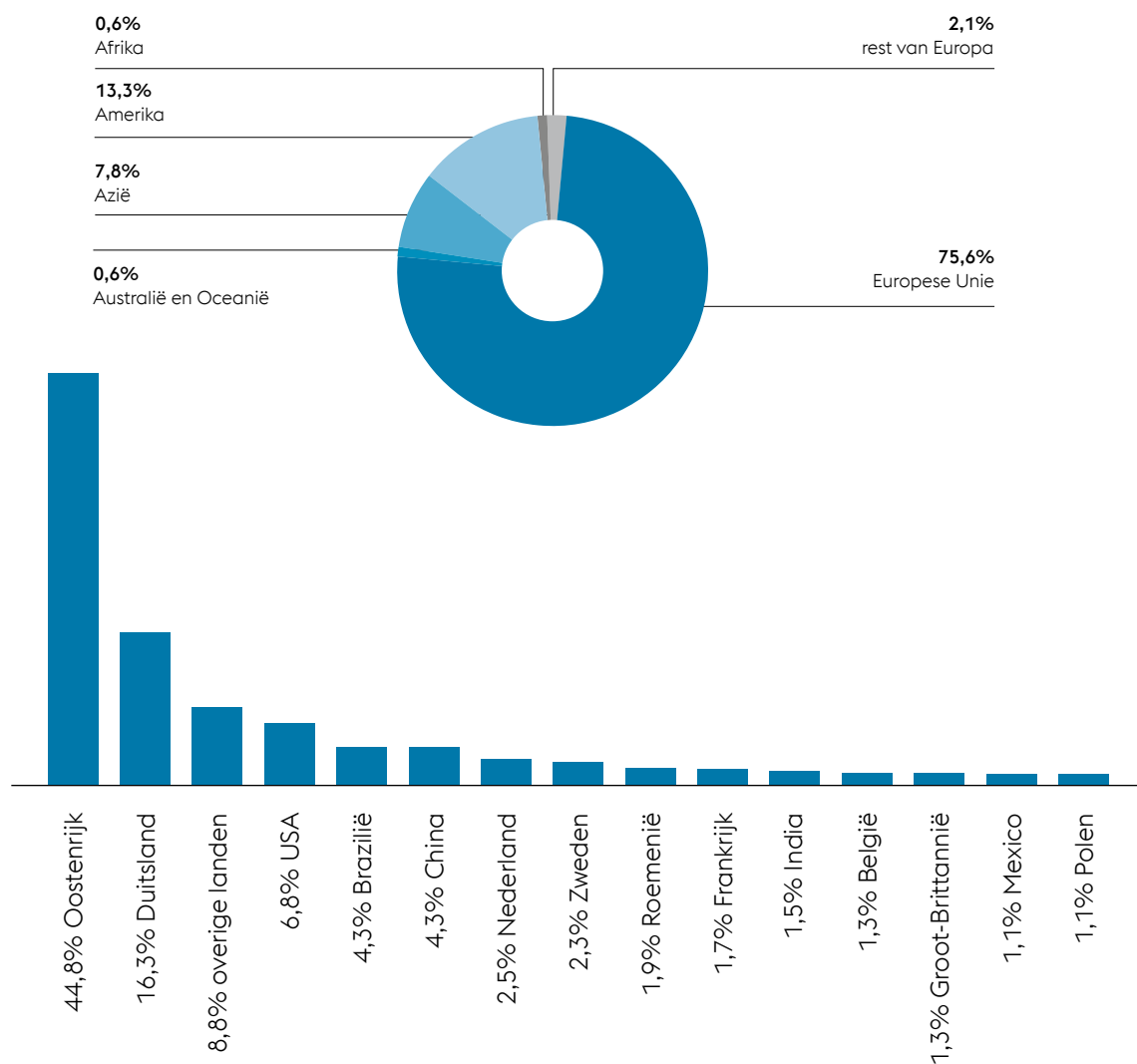
telkens op de afsluitdag 31 maart; zonder voltijdse krachten



PERSONEELSBESTAND VOLGENS REGIO

op de afsluitdag 31 maart 2020, op basis fte's

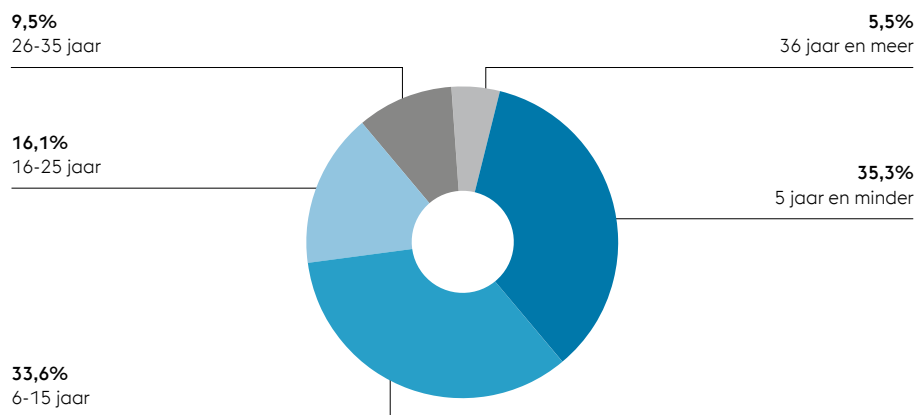
Medewerkers in Groot-Brittannië werden niet langer ondergebracht in "Europese Unie" maar in "rest van Europa".



ANCIËNNITEIT

op de afsluitdag, 31 maart 2020

Alle werknemers, met uitzondering van leerlingen, stagiairs, mensen met een vrije arbeidsovereenkomst, doctoraatsstudenten, schrijvers van een proefschrift



SOCIALE GELIJKHEID EN DIVERSITEIT

In de voestalpine-groep werken in de hele wereld bijna 50.000 mensen (voltijdsequivalenten). Ieder van hen is waardevol en moet worden gerespecteerd om zijn individuele vaardigheden. De ondertekening in februari 2018 door voestalpine's CEO van de "Charta der Vielfalt", het handvest voor diversiteit, beschrijft de houding van de groep ten opzichte van diversiteit en gelijke behandeling. Voestalpine verplicht zich om alle mensen waarmee het contact heeft (personeelsleden, klanten, commerciële partners) te respecteren, onafhankelijk van

hun geslacht, huidskleur, nationaliteit, etnische afkomst, religie of levensovertuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid en identiteit. Deze verbintenis en overeenkomstige maatregelen creëren een klimaat van acceptatie en wederzijds vertrouwen. Zoals dit is beschreven in het hoofdstuk "Respect en integriteit" in de voestalpine-gedragscode, wordt in de groep geen enkele vorm van discriminatie getolereerd.

MENSEN MET EEN BEPERKING

In Oostenrijk zijn werkgevers met minstens 25 personeelsleden verplicht om arbeidsplaatsen ter beschikking te stellen van mensen met een beperking. In Oostenrijk hebben 752 medewerkers gemeld dat zij volgens de wet inzake de indienstneming van gehandicapten de status van begunstigde genieten. Uit gegevensbeschermingsoogpunt wordt buiten Oostenrijk een eventuele beperking van de medewerkers

niet geregistreerd. Voor voestalpine is het een vanzelfsprekendheid dat in alle vestigingen de respectievelijke wettelijke verplichtingen voor de aanwerving en integratie van mensen met een beperking worden nagekomen. Bovendien zorgen tal van uiteenlopende maatregelen voor een respectvolle samenleving binnen de groep. Wij ondersteunen ook integratie-initiatieven buiten de ondernemingsgrenzen.

VROUWEN BIJ voestalpine

telkens op de afsluitdag, 31 maart

	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
aantal vrouwen	13,1%	13,5%	13,8%	14,4%	14,7%
vrouwelijke leidinggevendenden	12,0%	11,5%	12,3%	12,5%	12,5%
kantoorpersoneel	28,4%	28,5%	28,8%	28,9%	29,1%
arbeiders	3,9%	4,5%	4,9%	5,7%	5,8%
vrouwelijke leerlingen (technisch)	11,8%	12,4%	13,5%	13,4%	15,6%
vrouwelijke leerlingen (overige)	55,2%	50,8%	47,4%	52,7%	47,8%

OPLEIDING EN BIJSCHOLING

De kwalificatie van zijn werknemers is een voorwaarde voor innovatie en kwaliteit en dus ook voor het succes van voestalpine. Daarom werden talrijke maatregelen ingevoerd, gericht op de opleiding en de bijscholing van het personeel en ter uitbreiding van hun professionele ontwikkelingsmogelijkheden. Tijdens het boekjaar 2019/2020 liepen de totale personeelsontwik-

kelingskosten op tot meer dan 53 miljoen euro, 64,4% van de medewerkers uit de hele groep nam deel aan opleidings- en bijscholingsprogramma's. Groepswijd werd tijdens het boekjaar 2019/2020 791.589 uur aan deze training besteed, dat is per geschoolde medewerker gemiddeld 25,4 uur.

LEERLINGEN

Op de afsluitdag, 31 maart 2020, werden in de voestalpine-groep 1337 leerlingen opgeleid in zo'n 50 leerberoepen. Het grootste deel (62,8%) onder hen verbleef in vestigingen in Oostenrijk, 22,1% was in opleiding in Duitsland onder het duale systeem. Omdat de opleiding is gericht op de behoeften van onze groep, kunnen wij haast alle leerlingen die hun opleiding met succes afsloten een arbeidscontract aanbieden.

voestalpine beschouwt het als een onmiskenbare opdracht om te investeren in de kwalificatie van jonge vaklui. Naast een uitstekende technische opleiding hechten wij ook belang aan verdere ontwikkeling van persoonlijke en sociale vaardigheden. Op dit ogenblik investeert de groep meer dan 70.000 euro in de opleiding van een leerling.

De veiligheid en de gezondheid van zijn mensen zijn voor voestalpine centrale basiswaarden en genieten de hoogste prioriteit.

Wij werken aan een verder terugdringen van de ongevallenfrequentie en een verbetering van de gezondheid van alle personeelsleden van de voestalpine-groep, waar en in welke functie ze ook werken.

Wij beschouwen groepsbreed geldende minimumnormen voor veiligheid als het fundament voor een succesrijke health & safety-bedrijfscultuur.

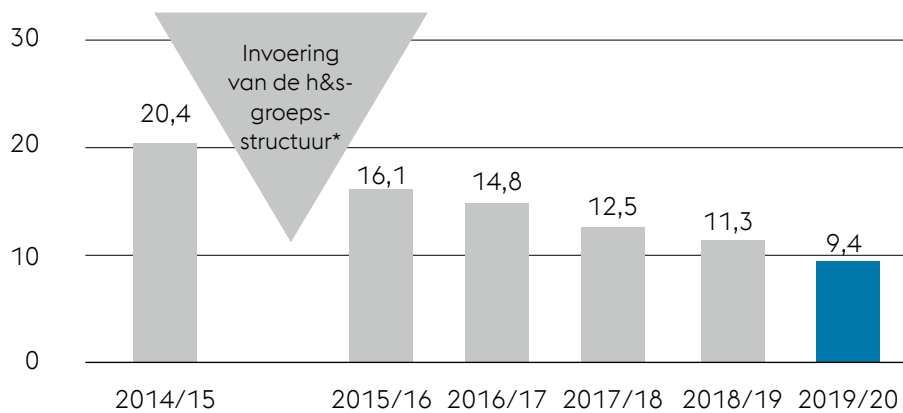


60% van de voestalpine-groepsbedrijven is al gecertificeerd volgens een arbeids- en gezondheidsmanagementsysteem. De certifice-

ring volgens de nieuwe internationale standaard ISO 45001 geschiedt in het kader van de hercertificeringen volgens OHSAS 18001.

EVOLUTIE VAN DE ONGEVALLenfREQUENTIE (LTIFR)

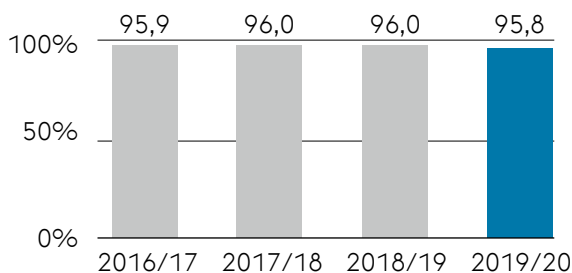
op de afsluitdag, 31 maart



*Aanpassing van de parameterdefinitie

EVOLUTIE VAN DE GEZONDHEIDSSQUOTE

op de afsluitdag, 31 maart



De gezondheidsquote geeft voor een welbepaalde periode het procentuele aandeel aan van de totaal te werken tijd, waarop alle medewerkers werkelijk aanwezig waren.

CONTACT & COLOFON

Contact

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/>

Colofon

Eigenaar: voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz, Austria

Uitgever en redactie: voestalpine AG, Corporate Responsibility, tel. +43/50304/15-6599
cr@voestalpine.com, www.voestalpine.com

Vormgeving en realisatie: 7 Punkt Communication Group GmbH, www.7punkt.at

Druk: Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at



Voor een betere leesbaarheid werd de mannelijke vorm gebruikt.

voestalpine AG
voestalpine-Strasse 1
4020 Linz, Austria
T. +43/50304/15-0
www.voestalpine.com

voestalpine
ONE STEP AHEAD.