

CORPORATE
RESPONSIBILITY
FACTSHEET

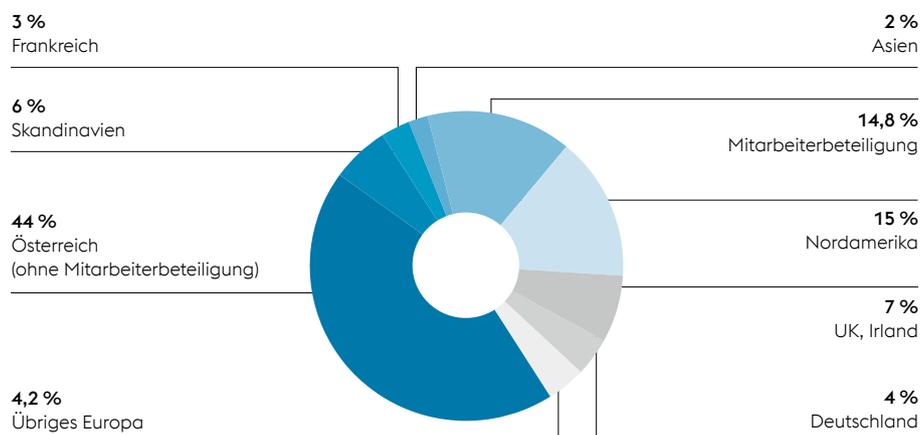
2019

ENTWICKLUNG DER KENNZAHLEN

Mio. EUR	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Umsatzerlöse	11.189,5	11.068,7	11.294,5	12.897,8	13.560,7
EBITDA	1.530,1	1.583,4	1.540,7	1.954,1	1.564,6
EBITDA-Marge	13,7 %	14,3 %	13,6 %	15,2 %	11,5 %
EBIT	886,2	888,8	823,3	1.180,0	779,4
EBIT-Marge	7,9 %	8,0 %	7,3 %	9,1 %	5,7 %
Mitarbeiter (FTE)	47.418	48.367	49.703	51.621	51.907
Forschungsaufwendungen	126,7	131,8	140,3	152,0	170,5
Betriebsaufwand für Umweltschutzanlagen in Österreich	222,0	237,0	231,0	258,0	299,1
Umweltinvestitionen für Produktionsstandorte in Österreich	43,0	55,0	46,0	40,0	66,0
Rohstahlproduktion (in Mio. t)	7,929	7,733	7,596	8,140	6,895

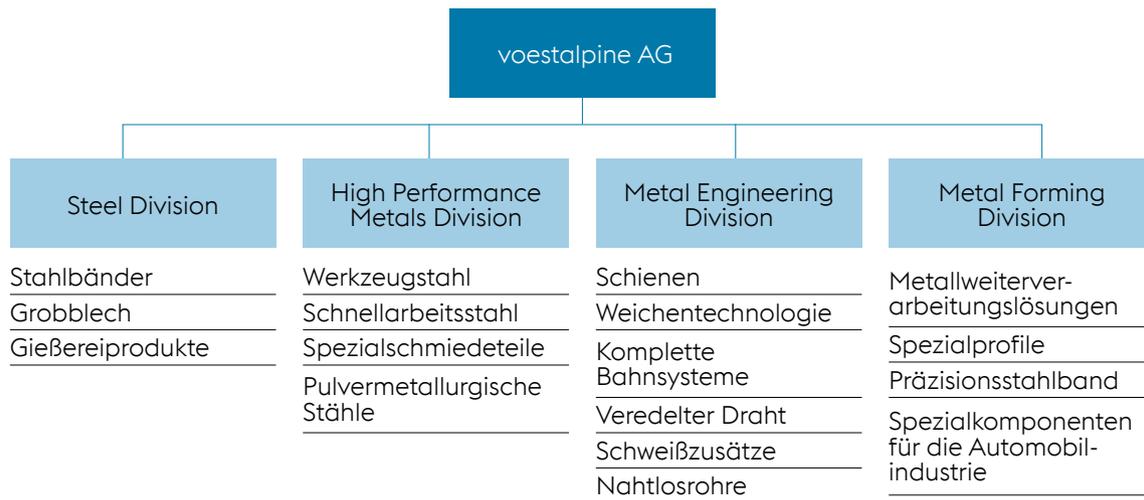
EIGENTÜMERSTRUKTUR

in %, zum Ende des Geschäftsjahres 2018/19



DIE UNTERNEHMENS- STRUKTUR

Der voestalpine-Konzern ist auf allen 5 Kontinenten in mehr als 50 Ländern vertreten. Die 4 Divisionen umfassen 500 Konzerngesellschaften. Der Hauptsitz der Gruppe ist in Linz, Österreich.



STAKEHOLDER UND CR MANAGEMENT

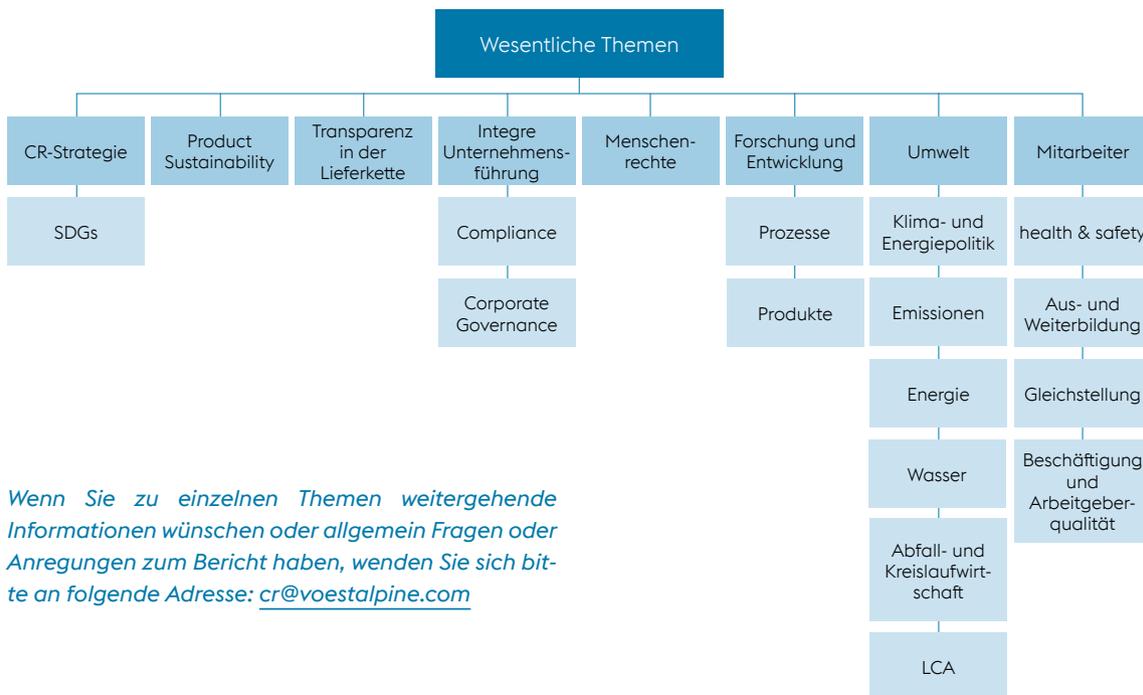
Die voestalpine steht durch den Vorstand, die Führungskräfte und die Mitarbeiter in regelmäßigem Austausch mit den unten genannten Stakeholdergruppen. Dazu werden zahlreiche Gelegenheiten wie Fachgespräche und Expertenrunden, Konferenzen und Messen, Analysten- und Investorenmeetings genutzt. Wichtige 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.



Der laufende Dialog mit den Stakeholdern war die wichtigste Grundlage für die Sammlung der wesentlichen Themen.

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



Wenn Sie zu einzelnen Themen weitergehende Informationen wünschen oder allgemein Fragen oder Anregungen zum Bericht haben, wenden Sie sich bitte an folgende Adresse: cr@voestalpine.com

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 2018. 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 (z. B. Kartellverfahren) wird in den Quartals- und Geschäftsberichten der voestalpine AG informiert.

MENSCHEN- RECHTE

Die voestalpine verpflichtet sich zur Wahrung der Menschenrechte gemäß der UN-Charter 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 davon bekannt. Auch bei Lieferanten und Geschäftspartnern duldet die voestalpine keine Form der Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit.

Im Verhaltenskodex für Geschäftspartner der voestalpine ist dazu festgehalten:

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, auf der Grundlage der Europäischen Konvention für Menschenrechte und der UN-Charta die Menschenrechte als fundamentale Werte zu respektieren und zu beachten. Dies gilt insbesondere für das Verbot der Kinder- und Zwangsarbeit, das Verbot jedweder Form des Menschenhandels, die Gleichbehandlung der Mitarbeiter und das Recht auf Interessenvertretung und kollektive Verhandlungen.

MENSCHENHANDEL UND MODERNE SKLAVEREI

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

MENSCHENRECHTS- SCHULUNGEN FÜR SICHERHEITSPERSONAL

Das Sicherheitspersonal des Werkschutzes der voestalpine wird zum Großteil von eigenen Mitarbeitern gestellt. Für Mitarbeiter von Fremdfirmen gilt ebenfalls der Code of Conduct bzw. für ihre Arbeitgeber der Verhaltenskodex für Geschäftspartner. In beiden Dokumenten ist die Einhaltung der Menschenrechte festgehalten.

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

RECHTE VON INDIGENEN VÖLKERN

Da die voestalpine ausschließlich in abgeschlossenen Industriegebieten tätig ist, werden Ureinwohner durch die Geschäftstätigkeit des Unternehmens nicht in ihren Rechten eingeschränkt.

FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Wir forschen kontinuierlich an innovativen Produkten und Prozessen und entwickeln neuartige Technologien, um weiterhin der Maßstab hinsichtlich Ressourceneffizienz und Umweltstandards zu sein.

Wir betreiben aktives Know-how-Management nach innen und außen und sehen dies als Schlüssel zum Erfolg. Wir nehmen die Aus- und Weiterbildung unserer Forscher selbst in die Hand, teilen unser Wissen innerhalb des Konzerns und nutzen durch diesen fachlichen Austausch Synergieeffekte.

Wir legen auch im Forschungsbereich Wert auf langfristige und vertrauensvolle Beziehungen mit unseren Kunden und Lieferanten und arbeiten eng mit Universitäten und wissenschaftlichen Instituten zusammen.

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. Forschung und Entwicklung (F&E) ist daher ein wesentliches Element der nachhaltigen Unternehmensstrategie der voestalpine.



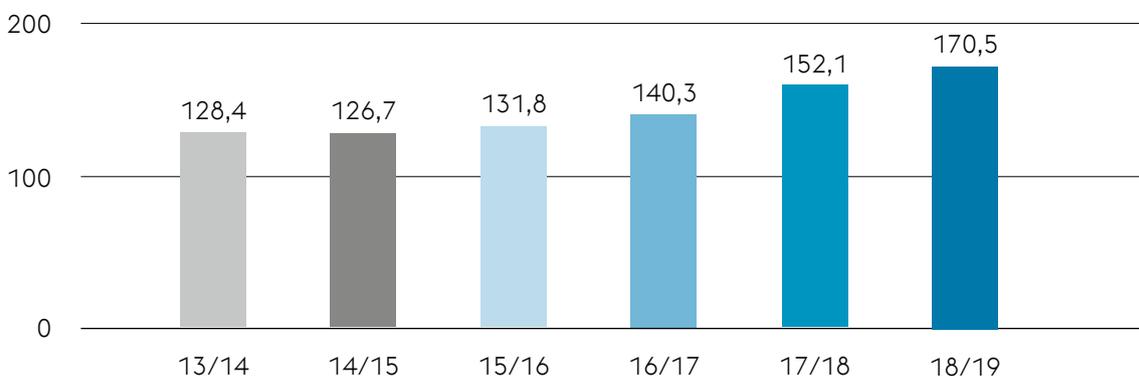
FORSCHUNGS-AUFWENDUNGEN

Die in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegenen Forschungsausgaben spiegeln die Wertigkeit von F&E im Konzern wider.

Im Geschäftsjahr 2018/19 wurden dafür 170,5 Mio. EUR (+12,1 %) aufgewendet.

BRUTTO-F&E-AUFWENDUNGEN

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



STAHL – EIN NACHHALTIGES MATERIAL

Stahl ist einer der wichtigsten Werkstoffe in unserem Alltag – von Gebäuden über den Haushalt, von der Industrie bis zur Mobilität ist kein Lebensbereich ohne Stahl vorstellbar. Mit dem Lebensstandard in vielen Schwellenländern steigt auch der Verbrauch von Stahl weiterhin. Zugleich erfordern Klima- und Umweltschutz einen neuen Blick auf Rohstoffe. Stahl kann hier einerseits eine gute Bilanz aufweisen, weil er fast unbegrenzt rezyklierbar ist. Andererseits ist die Herstellung und Verarbeitung ressourcen- und energieintensiv. Vor dem Hintergrund einer angestrebten Dekarbonisierung der Wirtschaft sehen sich daher Forschungs- und Entwicklungsbereiche der Technologiekonzerne wie voestalpine vor großen Herausforderungen.

Auch anwendungsseitig kann Stahl, vor allem durch die Möglichkeiten des Leichtbaus, Beiträge zu einer nachhaltigen Lebenswelt leisten. So werden etwa höchstfeste Stähle mit erhöhter Umformbarkeit im automobilen Leichtbau

eingesetzt. Die Gewichtseinsparungen in der Karosserie sorgen für reduzierten Treibstoffverbrauch und weniger Emissionen der Fahrzeuge. Verlustarmes Elektroband sowie inline verklebte Elektrobandpakete werden in hocheffizienten Elektromotoren verbaut und liefern einen wichtigen Beitrag zur Elektromobilität. Life-cycle optimierte Weichen, ausgestattet mit Diagnose- und Assistenzsystemen, sowie Schienen aus verschleißfesten Stahlqualitäten ermöglichen eine hohe Verfügbarkeit der Bahninfrastruktur sowie höchste Sicherheit für die Fahrgäste.

Spezielle Stähle erhöhen die Effizienz im konventionellen Kraftwerk. Bei der Stromgewinnung aus erneuerbaren Quellen spielt Stahl ebenfalls eine wesentliche Rolle, etwa bei Windrädern. Hochleistungsstähle mit speziellen Beschichtungen sorgen im Werkzeugbau für lange Standzeiten und weniger Wartungsaufwand.

INNOVATIONEN FÜR NACHHALTIGE PRODUKTIONSPROZESSE

Die Stahlerzeugung wird auch in Zukunft ein energieintensiver Prozess bleiben. Die voestalpine arbeitet laufend an neuen Lösungen zur Dekarbonisierung in der Produktion. Über Brückentechnologien, vor allem auf Basis von Erdgas wie in der neuen Direktreduktionsanlage in Texas, strebt die voestalpine den Ersatz von Kohle durch alternative Energieträger an. Der nächste Schritt ist die Weiterentwicklung der Direktreduktion mit Wasserstoff anstelle von Erdgas.

Am Standort Linz wird derzeit eine Wasserstoff-Elektrolyse-Anlage errichtet, um die Tech-

nologie und die Potenziale für die Stahlherstellung zu erforschen. Im Grundlagenprojekt SuSteel wird an der direkten Stahlherstellung mittels Wasserstoffplasma geforscht. Dafür wird in Donawitz eine Pilotanlage errichtet.

Zur Weiterentwicklung und Optimierung der bestehenden Produktionsprozesse in Hinblick auf einen geringeren Ressourcen- und Energieverbrauch liefert die Digitalisierung einen großen Beitrag. Durch den Einsatz mechatronischer Systeme, modellbasierter Regelungen und künstlicher Intelligenz wird die Prozesseffizienz stark gesteigert.

UMWELT

Umweltbewusstes Handeln ist fest in der Unternehmensphilosophie des voestalpine-Konzerns verankert. Es betrifft sämtliche Bereiche der Produktionskette und konzentriert sich auf möglichst sparsamen Umgang mit Ressourcen, vor allem Rohstoffen und Energie, und die 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.

Gesteuert werden all diese Aktivitäten über transparente und effiziente Umweltmanagementsysteme, die breitflächig im voestalpine-Konzern implementiert wurden.

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

Als Ergebnis der konsequenten Bemühungen nimmt die voestalpine eine führende Position innerhalb der europäischen Stahlbranche ein, beispielsweise bei Emissionsintensität und Ressourceneffizienz.

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

Prozessbedingte Emissionen lassen sich aufgrund chemisch-physikalischer Besonderheiten beste-

hender 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.

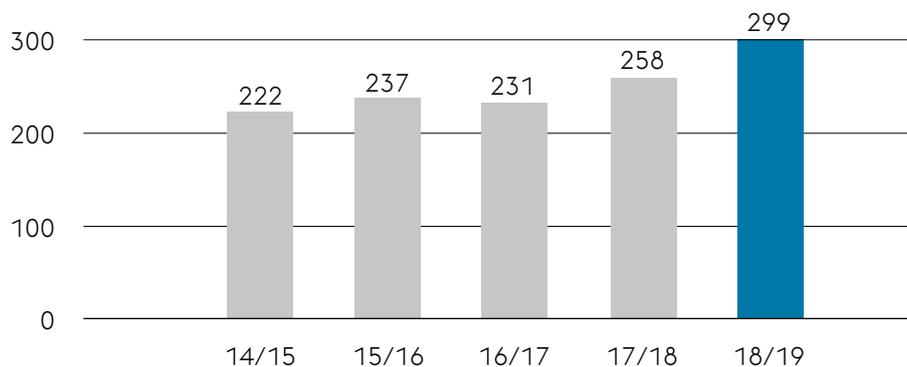


UMWELTMANAGEMENTSYSTEME

Von den weltweit 130 im internen Umweltdatenmanagement erfassten Konzerngesellschaften verfügen ca. 60 % über ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001, wobei auf diese 100 % der Rohstahlproduktion entfallen. Etwa 15 % der Standorte verfügen zusätzlich über eine Validierung nach EMAS und mehr als 20 % über ein zertifiziertes Energiemanagement nach ISO 50001.

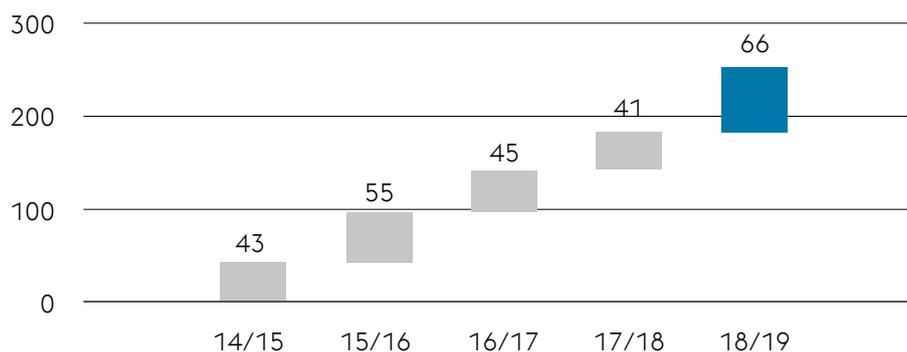
UMWELTAUFWENDUNGEN voestalpine AG

in Mio. EUR



UMWELTINVESTITIONEN voestalpine AG

(auflaufend) in Mio. EUR



LUFTEMISSIONEN

TREIBHAUGASEMISSIONEN

Die direkten Treibhausgasemissionen der rund 130 Produktionsstandorte der voestalpine lagen im Kalenderjahr 2018 bei 12,7 Mio. t, wobei 85 % auf die beiden Rohstahl produzierenden österreichischen Standorte Linz und Donawitz entfallen.

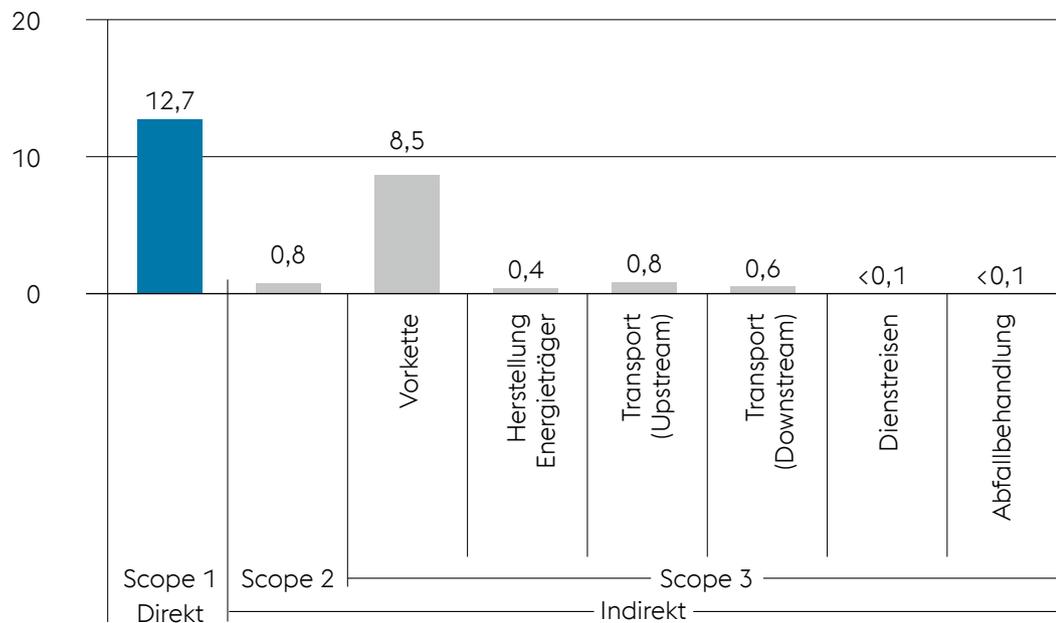
Die voestalpine legt großen Wert auf Transparenz und beteiligt sich daher unter anderem seit 2017 am „Carbon Disclosure Project“ (CDP). Dafür wurden für sämtliche Produktions-

standorte die Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette gemäß ISO 14064-3 ganzheitlich berechnet und extern verifiziert.

Für die Transparenz in der Berichterstattung und das Engagement in den Bereichen Klimaschutz und Klimastrategie wurde die voestalpine 2018 mit dem hohen CDP-Rating „B“ ausgezeichnet.

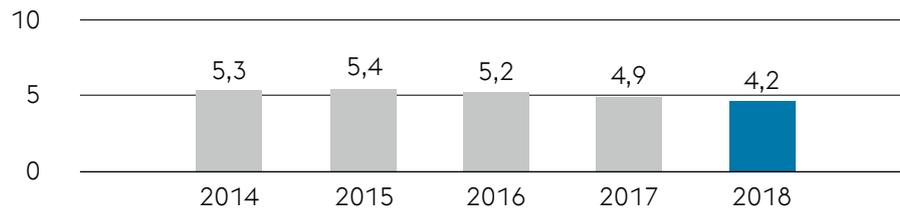
DIREKTE UND INDIREKTE THG-EMISSIONEN

in Mio. t CO₂e



SO₂-EMISSIONEN

kt



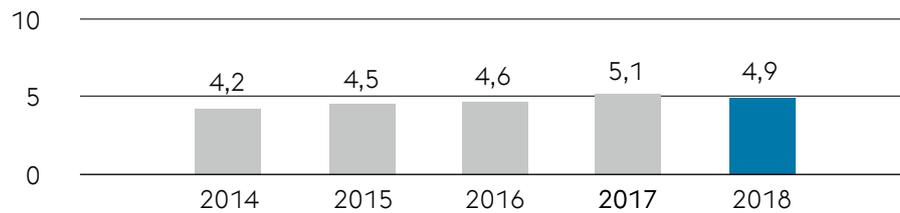
SPEZIFISCHE SO₂-EMISSIONEN

kg / t Produkt



NO_x-EMISSIONEN

kt



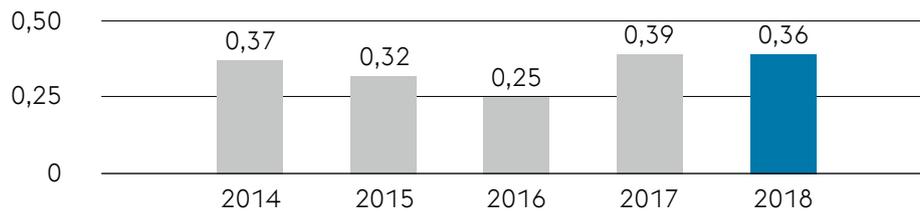
SPEZIFISCHE NO_x-EMISSIONEN

kg / t Produkt



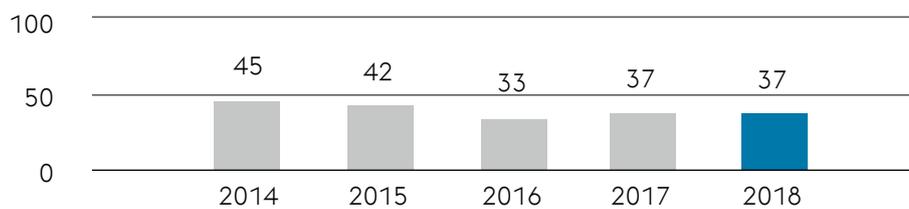
GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

kt



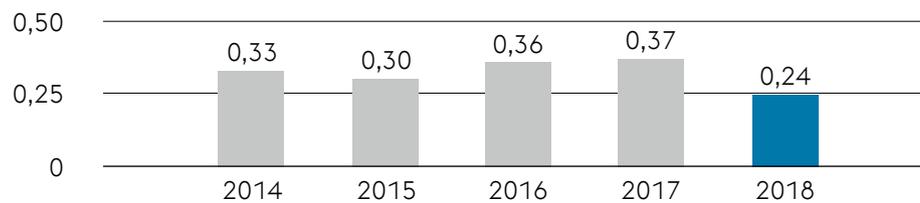
SPEZIFISCHE GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

g / t Produkt



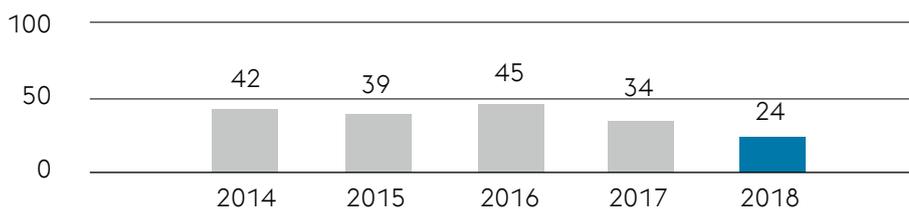
VOC-EMISSIONEN

kt

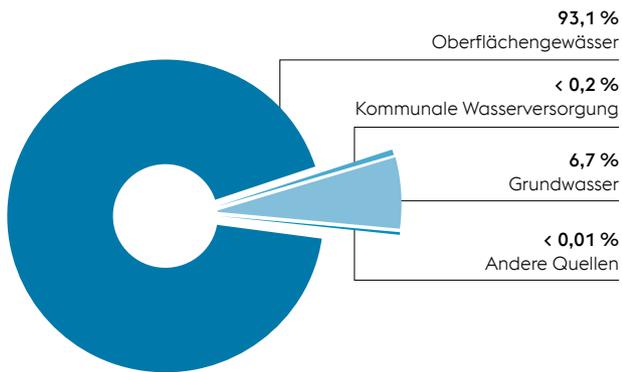


SPEZIFISCHE VOC-EMISSIONEN

g / t Produkt

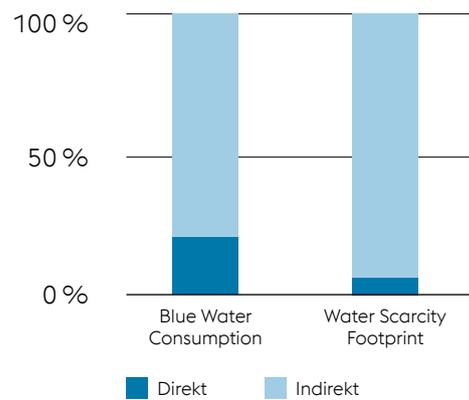


WASSERENTNAHME 2018



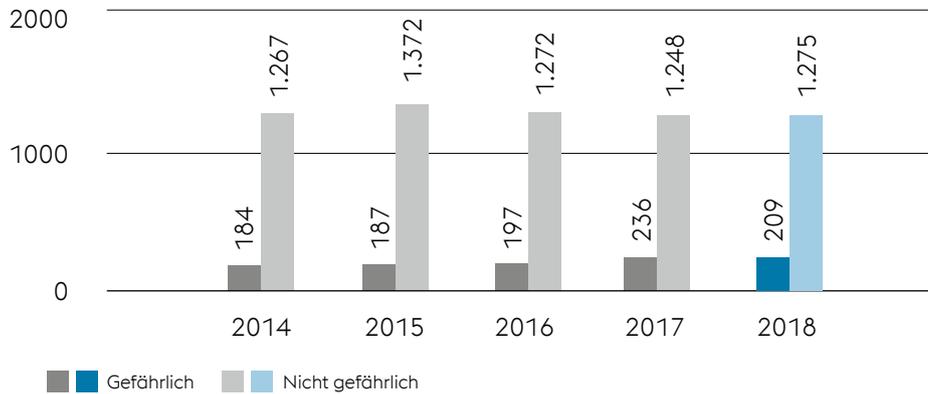
WATER FOOTPRINT voestalpine AG

in %



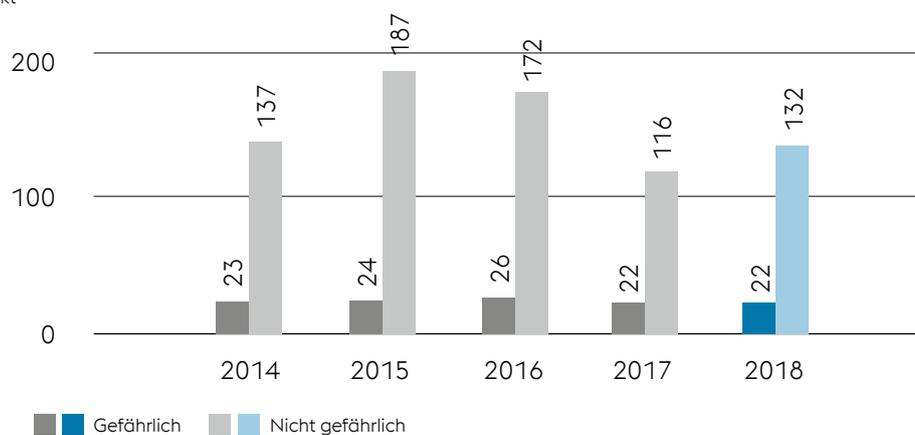
MENGE AN ABFÄLLEN

kt



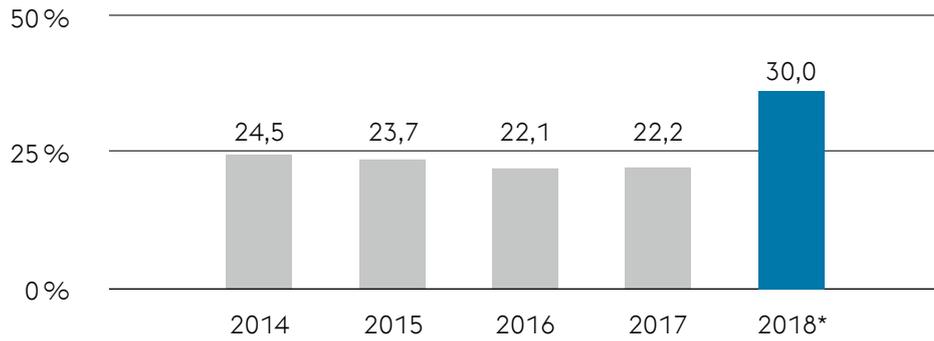
SPEZIFISCHE MENGE AN ABFÄLLEN

kg / t Produkt



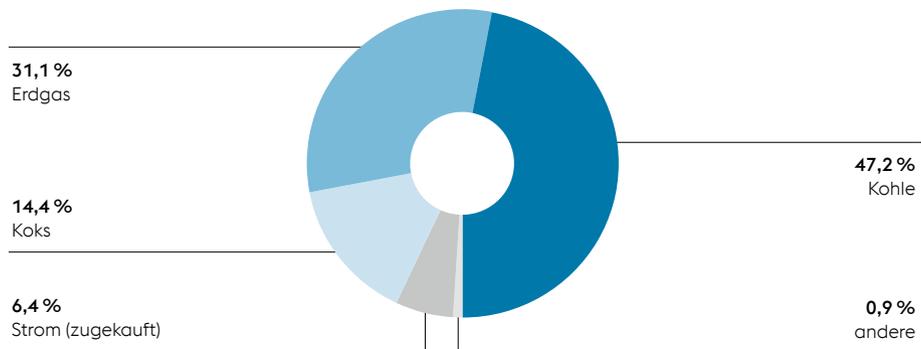
RECYCLINGRATE

in %



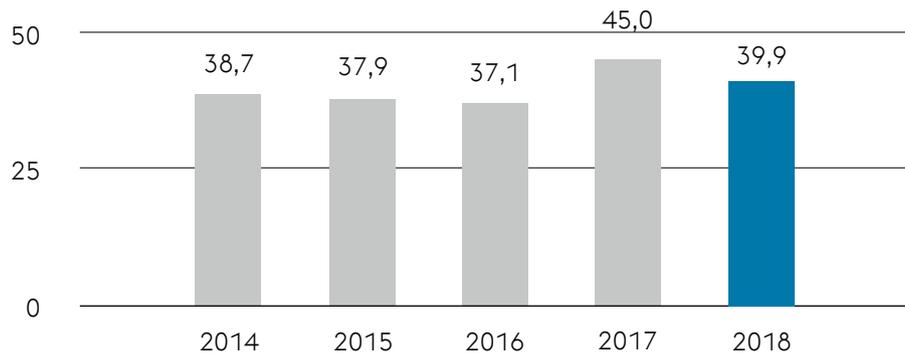
* Ab 2018: Recyclingrate für Eisen gemessen am Produktoutput
(= Eisenanteil im Produkt aus Sekundärrohstoffen, wie z.B. Schrott)

ANTEILE AN ENERGIETRÄGERN 2018



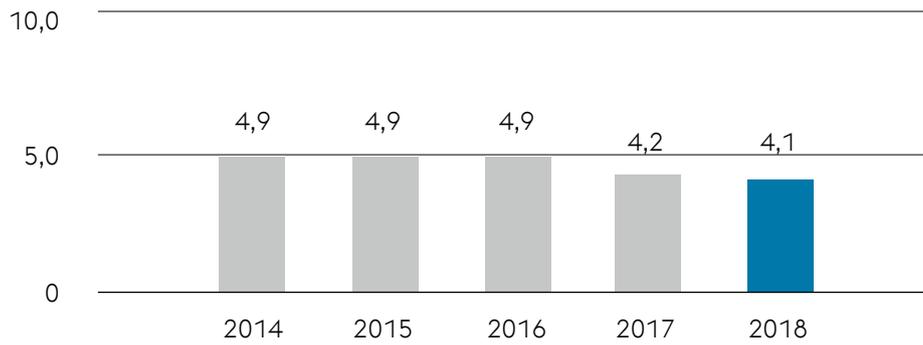
GESAMTENERGIEVERBRAUCH

TWh



SPEZIFISCHER GESAMTENERGIEVERBRAUCH

MWh / t Produkt



MITARBEITER

Unser Erfolg als 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.

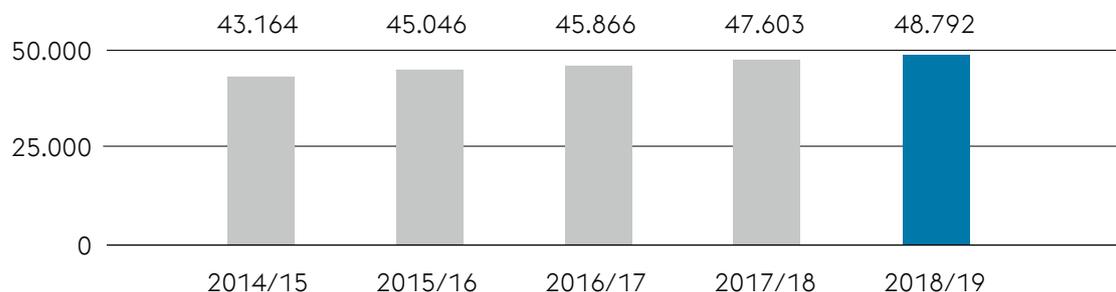
Aus- und Weiterbildung

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.



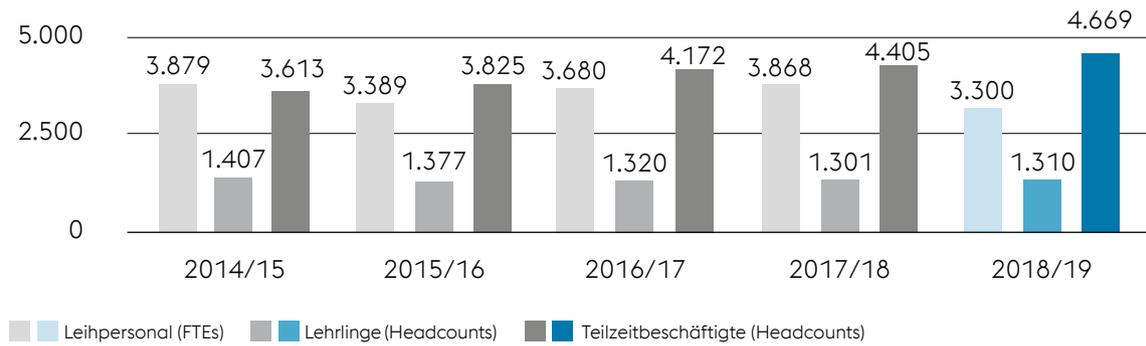
ENTWICKLUNG DER MITARBEITERZAHL

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



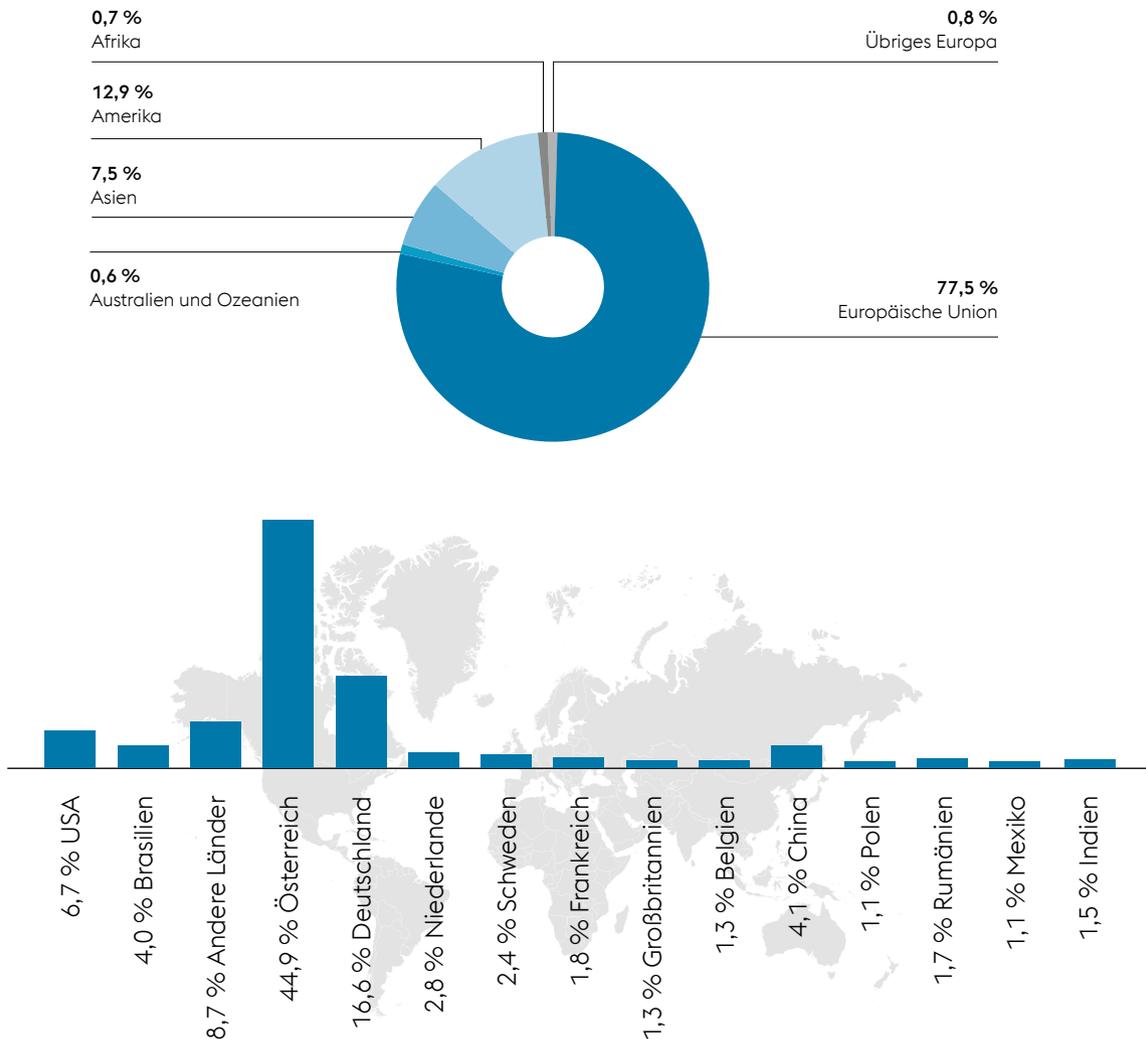
STRUKTUR DER MITARBEITER NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS

jeweils zum Stichtag 31.3.; ohne Vollzeitmitarbeiter



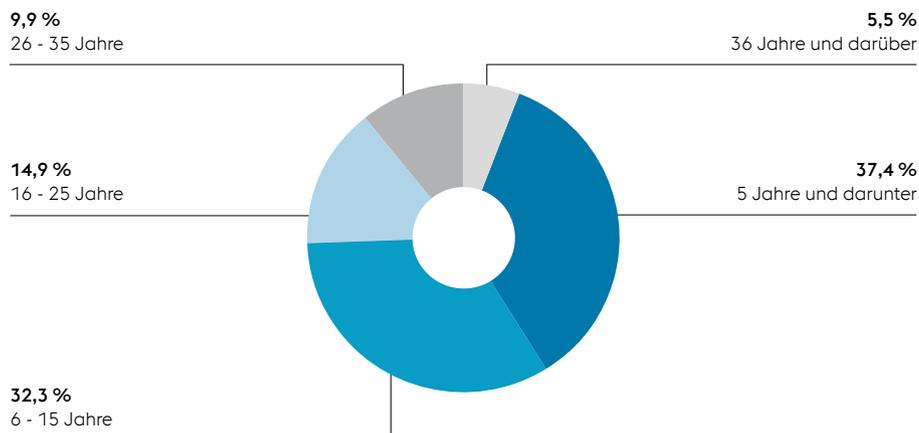
PERSONALSTAND NACH REGION

zum Stichtag 31.3.2019, auf Basis FTEs



BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

zum Stichtag 31.3.2019



GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Im voestalpine-Konzern sind weltweit knapp 52.000 Beschäftigte (FTE) 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. Aus Datenschutzgründen wird außerhalb von Österreich eine

eventuelle Beeinträchtigung der Mitarbeiter nicht erhoben. Die voestalpine erfüllt alle gesetzlichen Verpflichtungen der jeweiligen Standorte zu diesem Aspekt.

FRAUEN IN DER voestalpine

Zum Stichtag 31.3.2019 waren 14,4 % aller Beschäftigten im voestalpine-Konzern Frauen. Der Frauenanteil betrug bei Arbeitern 5,7 %, bei Angestellten 28,9 %. 12,5 % der Führungskräfte (Angestellte mit dauerhafter Personalverantwortung inklusive Meister, ausgenommen Vorstände) waren zum 31.3.2019 Frauen. In den meisten

dieser Kategorien konnte eine leichte Steigerung des Frauenanteils verzeichnet werden. Mit 52,7 % ist der Frauenanteil bei den Lehrlingen, die eine nichttechnische Ausbildung (weibliche Lehrlinge „sonstige“) absolvieren, besonders hoch.

ANTEIL WEIBLICHER MITARBEITER

jeweils zum Stichtag 31.3.

	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Frauen gesamt	13,3 %	13,1 %	13,5 %	13,8 %	14,4 %
Weibliche Führungskräfte	11,0 %	12,0 %	11,5 %	12,3 %	12,5 %
Angestellte	28,4 %	28,4 %	28,5 %	28,8 %	28,9 %
Arbeiterinnen	4,1 %	3,9 %	4,5 %	4,9 %	5,7 %
Weibliche Lehrlinge (technisch)	12,1 %	11,8 %	12,4 %	13,5 %	13,4 %
Weibliche Lehrlinge (sonstige)	55,9 %	55,2 %	50,8 %	47,4 %	52,7 %

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 Geschäfts-

jahr 2018/19 bei über 54 Mio. EUR. 84,8 % aller Mitarbeiter im Konzern nahmen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Das Schulungsvolumen im Geschäftsjahr 2018/19 betrug 913.078 Stunden, pro geschultem Mitarbeiter waren das durchschnittlich 22,1 Stunden.

health & safety



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

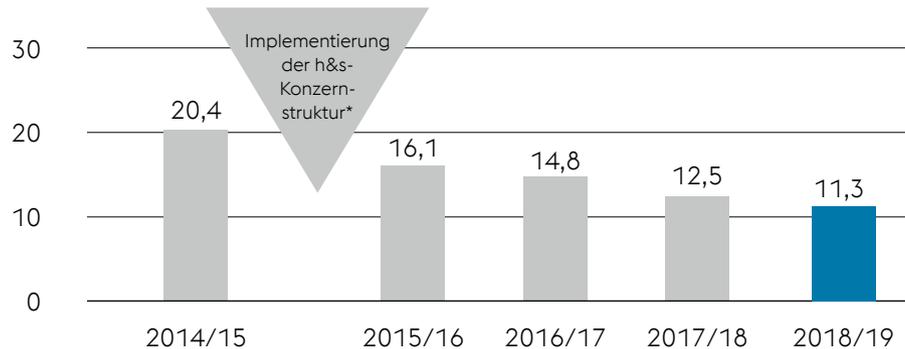
Wir arbeiten an einer weiteren Verminderung der Unfallhäufigkeit und einer Erhöhung der Gesundheitsquote aller Mitarbeiter des voestalpine-Konzerns, wo und in welcher Funktion auch immer sie beschäftigt sind.

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



ENTWICKLUNG DER UNFALLHÄUFIGKEITSQUOTE (LTIFR)

zum Stichtag 31.3.



* Änderung der Kennzahldefinition

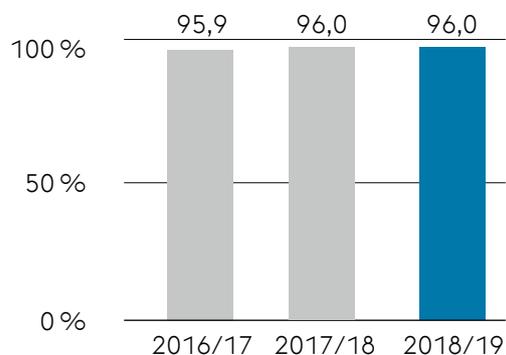
GESUNDHEITSQUOTE

Die Gesundheitsquote gibt den prozentualen Anteil der Sollarbeitszeit an, den die Mitarbeiter

tatsächlich während einer vordefinierten Periode anwesend waren.

ENTWICKLUNG DER GESUNDHEITSQUOTE

zum Stichtag 31.03.



ISO 45001

Eine Vielzahl der voestalpine-Konzerngesellschaften kann bereits eine Zertifizierung nach einem Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem aufweisen.

Die Zertifizierung nach dem neuen internationalen Standard ISO 45001 erfolgt im Rahmen der Rezertifizierungen nach OHSAS 18001.

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
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

Gestaltung, Realisierung: 7 Punkt Communication Group GmbH, www.7punkt.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

voestalpine

ONE STEP AHEAD.