



CORPORATE
RESPONSIBILITY
FACTSHEET

2021/22

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

Die voestalpine ist ein weltweit tätiger Stahl- und Technologiekonzern mit kombinierter Werkstoff- und Verarbeitungskompetenz. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Linz ist in vier Divisionen gegliedert, die mit ihren Produktportfolios jeweils zu den führenden Anbietern in Europa oder weltweit gehören. Als internationaler Konzern nimmt die voestalpine ihre Verantwortung für Umwelt und Klima sehr ernst und strebt nach einer ökologischen Vorreiterrolle. Daher bekennt sich die voestalpine zu den globalen Klimazielen und arbeitet intensiv an Technologien zur Reduktion ihrer CO₂-Emissionen und langfristig zur Dekarbonisierung der Produktion.

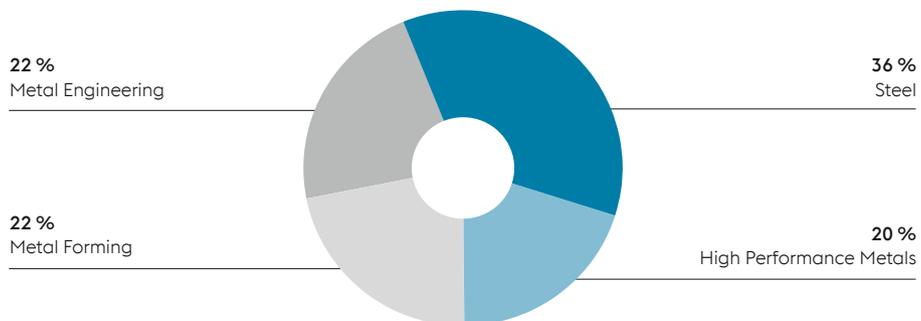
ENTWICKLUNG DER KENNZAHLEN

Mio. EUR	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21*	2021/22
Umsatzerlöse	12.897,8	13.560,7	12.717,2	10.901,9	14.923,2
EBITDA	1.954,1	1.564,6	1.181,5	1.148,1	2.291,3
EBITDA-Marge	15,2 %	11,5 %	9,3 %	10,5 %	15,4 %
EBIT	1.180,0	779,4	-89,0	338,2	1.454,3
EBIT-Marge	9,1 %	5,7 %	-0,7 %	3,1 %	9,7 %
Beschäftigte (Vollzeitäquivalente) Ende Geschäftsjahr	51.621	51.907	49.682	48.654	50.225
Forschungsaufwendungen	152,0	170,5	174,4	153,0	173,8
Betriebsaufwand für Umweltschutzanlagen in Österreich	258,0	299,1	314,5	300,1	437,0
Umweltinvestitionen für Produktionsstandorte in Österreich	41,0	66,0	35,0	15,3	27,0
Rohstahlproduktion (in Mio. t)	8,140	6,895	7,173	6,882	7,838

* Geschäftsjahr 2020/21 rückwirkend angepasst

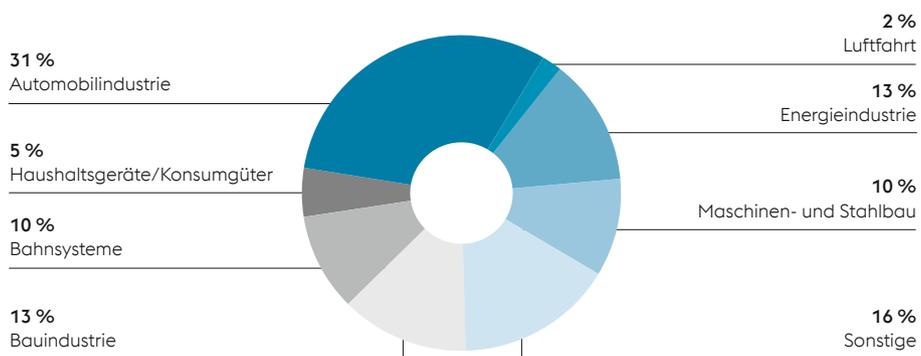
UMSATZ NACH DIVISIONEN

in % der addierten Divisionsumsätze, Geschäftsjahr 2021/22



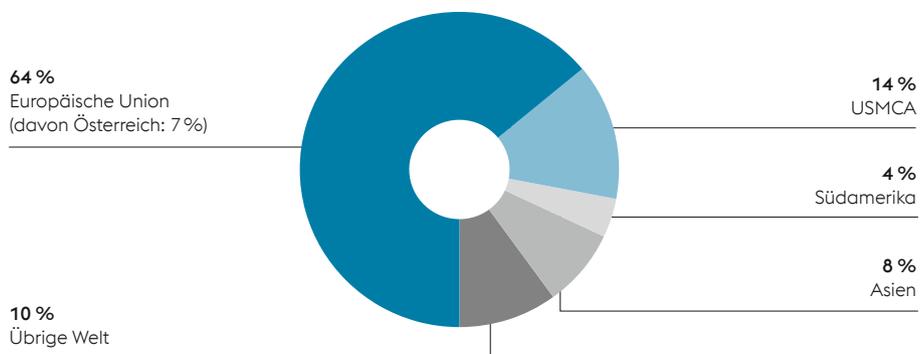
UMSATZ NACH BRANCHEN

in % des Konzernumsatzes, Geschäftsjahr 2021/22



UMSATZ NACH REGIONEN

in % des Konzernumsatzes, Geschäftsjahr 2021/22

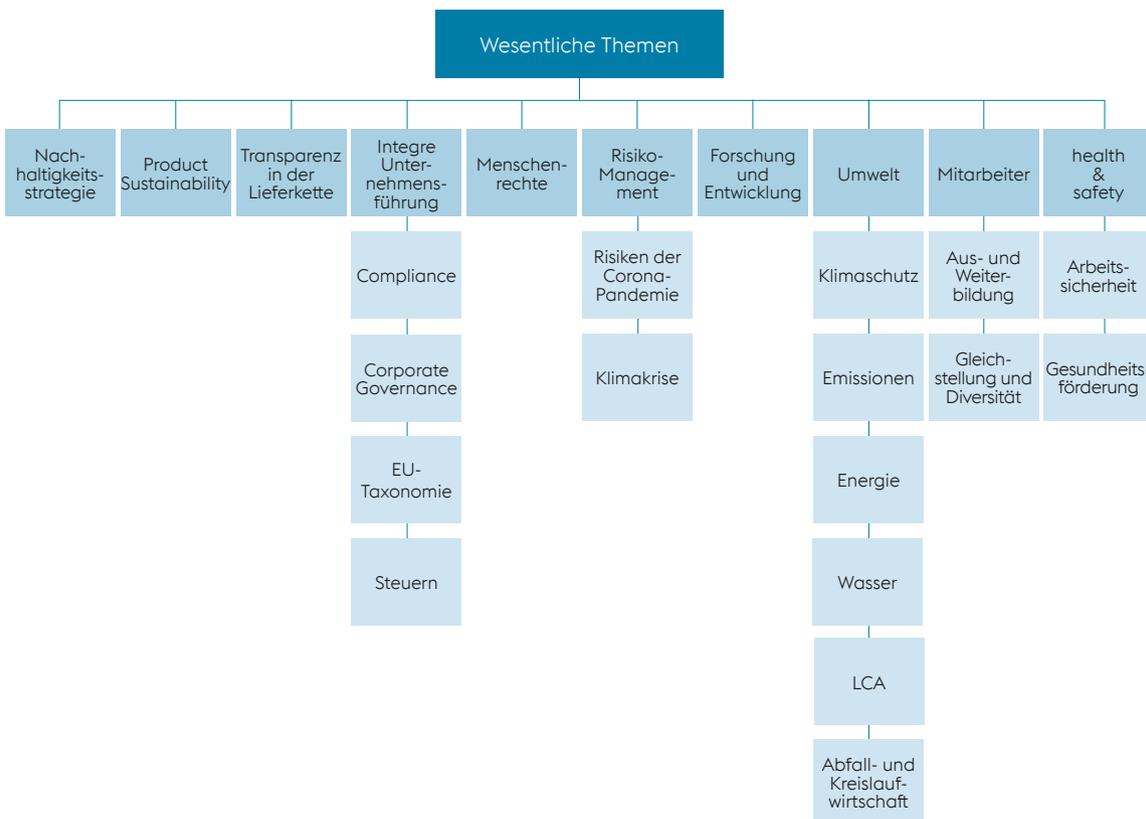


STAKEHOLDER UND CR MANAGEMENT

Stakeholder sind Personen, die aus privaten oder beruflichen Gründen ein Interesse an einer Organisation haben, weil die Handlungen dieser Organisation Auswirkungen auf sie haben oder sie die Entwicklung der Organisation beeinflussen können.

Eine wichtige Aufgabe des Managements besteht darin, den Kontakt zu den Stakeholdern zu pflegen, ihre Anliegen aufzugreifen und für einen bestmöglichen Interessenausgleich

zu sorgen. Dies war und ist Grundlage für die erfolgreiche und nachhaltige Entwicklung der voestalpine.



INTEGRE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Integre Unternehmensführung bedeutet einerseits verantwortungsvolle, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichtete Leitung und Kontrolle des Konzerns (Corporate Governance) und andererseits 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 in allen Ländern, in denen voestalpine tätig ist, zur Einhaltung sämtlicher anwendbarer Gesetze. 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 Grundfreiheiten 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 sämtlicher anwendbarer 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 anwendbare Gesetze im jeweiligen Land uneingeschränkt einzuhalten und insbesondere die Menschenrechte als fundamentale Werte zu respektieren und zu beachten.

EU-TAXONOMIE

Seit 1. Jänner 2022 sind börsennotierte Unternehmen in der EU verpflichtet, ihre Wirtschaftstätigkeiten entsprechend der Taxonomie-Verordnung zu klassifizieren und die Ergebnisse in der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung oder im konsolidierten nichtfinanziellen Bericht (gemäß Anforderungen des § 267a UGB) zu veröffentlichen. Hierbei sollen wirtschaftliche Tätigkeiten gemäß deren ökologischer Nachhaltigkeit eingestuft werden. Für die Einstufung der Taxonomiefähigkeit, über die im aktuellen Berichtszeitraum berichtet werden muss, sind ausschließlich die Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ heranzuziehen.

Folgende KPI zu den Wirtschaftstätigkeiten sind im aktuellen Berichtszeitraum anzugeben:

- >> Anteil der Umsatzerlöse - die mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, welche in der EU-Taxonomie-Verordnung erfasst sind.
- >> Anteil der Investitionsausgaben (CapEx), die mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, welche in der EU-Taxonomie - Verordnung erfasst sind.
- >> Anteil der Betriebsausgaben (OpEx), die mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, welche in der EU-Taxonomie-Verordnung erfasst sind.

Taxonomiefähiger Umsatz	Mio. EUR	Code	Absoluter Umsatz	Umsatzanteil
	A. Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten			
		3.9.	7.312,4	49,0 %
		6.2.	21,2	0,1 %
		6.14.	1.523,6	10,2 %
			8.857,2	59,4 %
B. Umsatz nicht taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten			6.066,1	40,6 %
			14.923,3	100,0 %

Taxonomiefähige Investitionsausgaben (CapEx)	Mio. EUR	Code	Absolute Investitionsausgaben	Anteil Investitionsausgaben
	A. Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten			
		3.9.	373,5	52,7 %
		6.2.	0,2	0,0 %
		6.14.	51,5	7,3 %
			425,2	60,0 %
B. Investitionsausgaben nicht taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten			283,1	40,0 %
			708,3	100,0 %

Taxonomiefähige Betriebsausgaben (OpEx)	Mio. EUR	Code	Absolute Betriebsausgaben	Anteil Betriebsausgaben
	A. Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten			
		3.9.	571,2	69,0 %
		6.2.	2,1	0,3 %
		6.14.	44,0	5,3 %
			617,3	74,5 %
B. Betriebsausgaben nicht taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten			210,8	25,5 %
			828,1	100,0 %

MENSCHENRECHTE

In der unbedingten Verpflichtung zur Wahrung der Menschenrechte stützt sich die voestalpine auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die Europäische Menschenrechtskonvention. Seit 2013 unterstützt die voestalpine den UN Global Compact (UNGC), der in seinen zehn Prinzipien die Förderung der Menschenrechte neben Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung enthält.

MENSCHENRECHTS-SCHULUNGEN MITARBEITER

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des voestalpine-Konzerns haben verpflichtend ein E-Learning zum Thema „Menschenrechte“ zu absolvieren. Das E-Learning wird in drei Modulen ausgerollt:

- >> Modul 1: Grundlagen der Menschenrechte
- >> Modul 2: Menschenrechte im Arbeitsalltag
- >> Modul 3: Menschenrechte in der Lieferkette

MENSCHENRECHTS-SCHULUNGEN SICHERHEITSPERSONAL

Das Sicherheitspersonal des Werkschutzes besteht zum Großteil aus eigenen Mitarbeitern der voestalpine, für die der Code of Conduct des Konzerns gilt. Mitarbeiter von Fremdfirmen unterliegen dem Verhaltenskodex für voestalpine-Geschäftspartner. Beide Dokumente verpflichten zur Einhaltung der Menschenrechte.

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

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 lehnt Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit strikt ab. Im gesamten Konzern trat bisher kein einziger Fall auf. Auch bei Lieferanten und Geschäftspartnern duldet die voestalpine keinerlei Form von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit. Im Zuge der Untersuchung der Lieferkette (Sustainable Supply Chain Management) werden Lieferanten gezielt auf die Einhaltung der Menschenrechte – und dabei besonders in Hinblick auf Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit – überprüft.

MENSCHENHANDEL UND MODERNE SKLAVEREI

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

RISIKOMANAGEMENT

Aktives Risikomanagement, wie es die voestalpine seit vielen Jahren anwendet, sichert langfristig den Bestand des Unternehmens und die Wertsteigerung und stellt somit einen wesentlichen Erfolgsfaktor für den gesamten Konzern dar. Durch den einheitlichen Risikomanagementprozess, den alle operativen und strategischen Konzerneinheiten mehrfach jährlich durchlaufen, und die internen Kontrollsysteme, die ebenfalls integrale Bestandteile der Aufbau- und Ablauforganisation sind, werden wesentliche Risiken systematisch und frühzeitig erfasst, analysiert und bewertet. Ein permanentes Monitoring überwacht die Prozesse. Wo nötig, werden umgehend risikominimierende Maßnahmen ergriffen.

Risiken, die beobachtet werden, sind unter anderem:

- >> Rohstoffverfügbarkeit und Energieversorgung
- >> Logistik und Lieferketten
- >> Risiken des Klimawandels
- >> Ausfall von Produktionsanlagen
- >> Ausfall von IT-Systemen
- >> Compliance-Risiken
- >> Datenschutzrechtliche Risiken
- >> Risiken aus dem Finanzbereich

Physische Risiken des Klimawandels

Für Risiken aus Elementarereignissen – etwa Hoch- oder Niederwasser, Schneelast, Trockenheit, Stürme und starke Winde oder Temperaturschwankungen – wurden im voestalpine-Konzern umfassende Vorsorgemaßnahmen getroffen. Dazu zählen regelmäßige Übungen sowie Begehungen und Risk Surveys mit Versicherungsunternehmen. An einigen Standorten, vor allem jenen, die an Flüssen bzw. Gewässern liegen, gibt es auch Risiken durch sich verändernde Wasserpegel. Die voestalpine beobachtet diese und auch andere physische Risiken regelmäßig und prüft, ob die vorhandenen Notfallpläne und baulichen Maßnahmen wie z. B. Brandmelder, Sprinkleranlagen und Hochwasserschutz weiterhin einen adäquaten Schutz bieten.

Der regelmäßige Austausch mit internen und externen Versicherungsgesellschaften trägt in Ergänzung zu den intern gesetzten Maßnahmen dazu bei, die Auswirkungen solcher Risiken für das Unternehmen so gering wie möglich zu halten.

Im Bereich der Versorgung mit Rohstoffen (z. B. Zulieferungen per Schiff am Standort Linz) werden etwaige klimabedingte Pegel-Schwankungen und eine sich daraus abzeichnende erschwerte Schiffbarkeit von Flüssen (z. B. der Donau) situativ bei der Anzahl der eingesetzten Schiffe und der Frachtmengen berücksichtigt.

Andere wesentliche Nachhaltigkeitsrisiken

Risiken aus den Themenbereichen Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption werden inklusive deren Auswirkungen auf allen Ebenen berücksichtigt. Nähere Informationen finden sich dazu in den jeweiligen Abschnitten dieses CR Reports.

FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Die Unternehmensstrategie der voestalpine ist auf Innovations-, Technologie- und Qualitätsführerschaft ausgerichtet. Forschung und Entwicklung ist daher ein wesentlicher Bestandteil des Geschäftsmodells. Die kontinuierliche Entwicklung neuer Produkte und Produktionsprozesse ist unverzichtbar für die voestalpine, um sich im Wettbewerb abzuheben und die Technologieführerschaft zu halten. So sichern auf Kundenbedürfnisse abgestimmte Innovationen den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Die voestalpine hat zudem den Anspruch, dass ausnahmslos alle Projekte in der Produkt- und Prozessentwicklung einen positiven Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten. Dazu wurden Nachhaltigkeitskriterien eingeführt, denen sämtliche F&E-Projekte zugeordnet werden können.



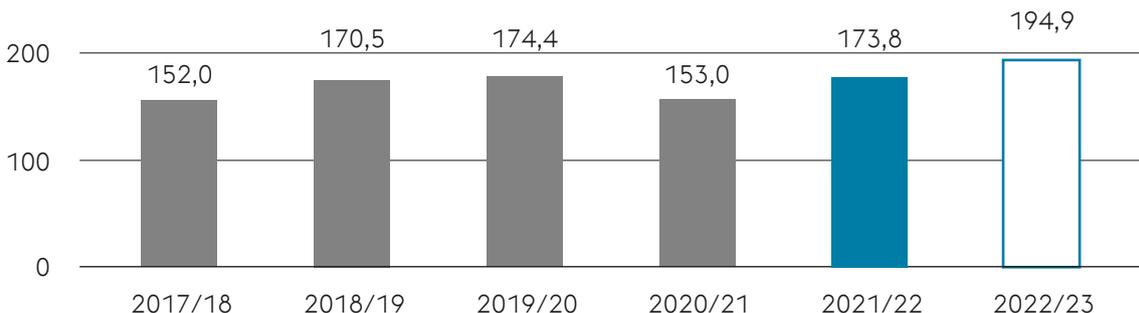
FORSCHUNGS-AUFWENDUNGEN DES voestalpine-KONZERNS

Nach dem im Zusammenhang mit der Corona-Krise verzeichneten Rückgang 2020/21 hat die voestalpine im Geschäftsjahr 2021/22 wieder deutlich mehr für F&E aufgewendet. Mit 173,8 Mio. EUR wurde sogar ein Rekordwert

erzielt. Das F&E-Budget für das Geschäftsjahr 2022/23 wurde auf 195 Mio. EUR festgelegt. Somit wird der Aufwärtstrend der vergangenen Jahre, der die hohe Wertigkeit von F&E im Konzern widerspiegelt, fortgesetzt.

BRUTTO-F&E-AUFWENDUNGEN

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



UMWELT

Umweltbewusstes Handeln ist fest in der Unternehmensphilosophie des voestalpine-Konzerns verankert. Ein sparsamer Umgang mit Ressourcen wie Rohstoffen und Energie entlang der gesamten Produktionskette wird dazu ebenso angestrebt wie 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 die Effizienzsteigerung, Emissionsverringern und Energieeinsparung im Rahmen der bestehenden Stahlerzeugungsprozesse kontinuierlich vorangetrieben. Parallel dazu tragen die intensive Erforschung neuer, umweltfreundlicherer Herstellungsprozesse und nicht zuletzt die Weiterentwicklung von Werkstoffen und Produkten ebenfalls wesentlich zur Verbesserung der Umweltbilanz bei. Unterstützt werden all diese Aktivitäten durch transparente und effiziente Umweltmanagementsysteme, die im voestalpine-Konzern schon beinahe flächendeckend implementiert sind.

An allen Produktionsstandorten bekennt sich die voestalpine zu folgenden Grundsätzen:

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

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

Prozessbedingte Emissionen lassen sich aufgrund chemisch-physikalischer Besonderheiten bestehender Herstellverfahren nicht gänzlich vermeiden. Wir betreiben unsere Produktions-

anlagen 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 und Life Cycle Assessment

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: Bekenntnis zur Low Carbon-Produktion

Wir stellen uns der langfristig angestrebten Dekarbonisierung des Wirtschaftssystems vor allem 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, Interessenvertretungen, der Zivilgesellschaft sowie mit Wissenschaft und Umweltschutzorganisationen.



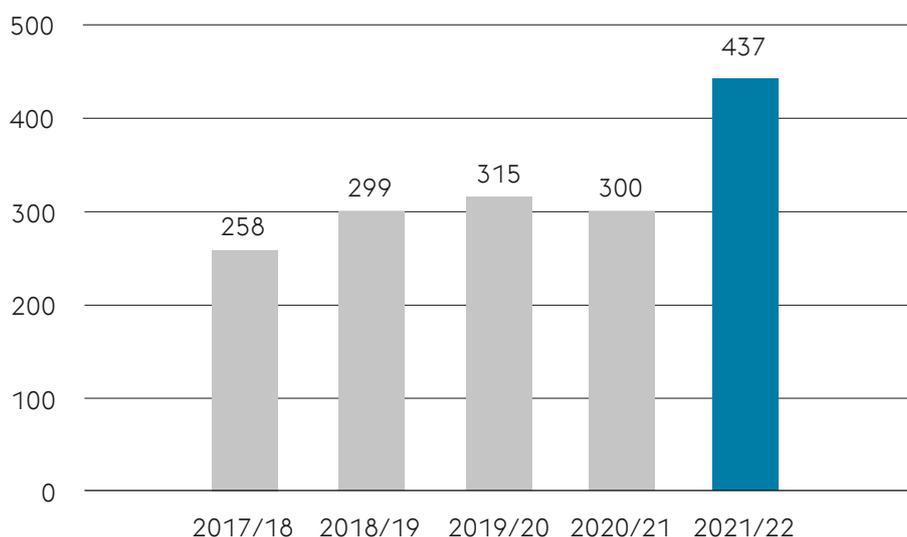
UMWELTMANAGEMENTSYSTEME

Das interne Umweltdatenmanagement der voestalpine umfasst rund 120 Produktionsgesellschaften bzw. -standorte weltweit, die wesentlichen Einfluss auf die ökologische Leistungsbilanz des Konzerns haben. Darin sind alle Stahl produzierenden und verarbeitenden – und somit sämtliche energie- und emissionsintensiven – Geschäftsbereiche inkludiert.

Der voestalpine-Konzern hat Managementsysteme weltweit breitflächig implementiert. 75 % der Produktionsstandorte verfügen über ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 oder EMAS. 30 % der Gesellschaften unterliegen dem zertifizierten Energiemanagement nach ISO 50001.

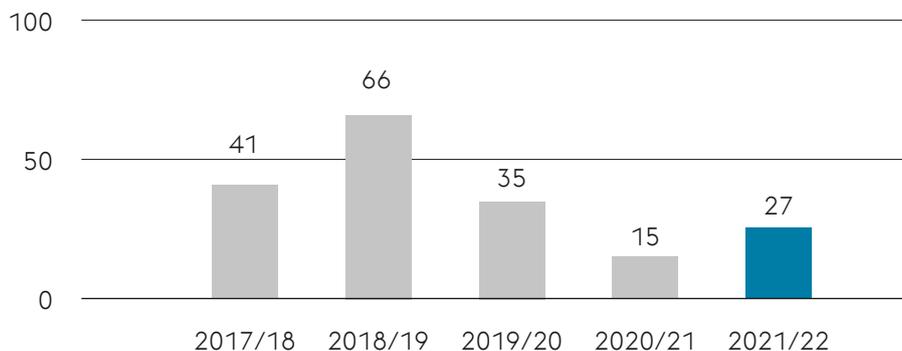
UMWELTAUFWENDUNGEN

in Mio. EUR



UMWELTINVESTITIONEN

in Mio. EUR



TREIBHAUSGASEMISSIONEN

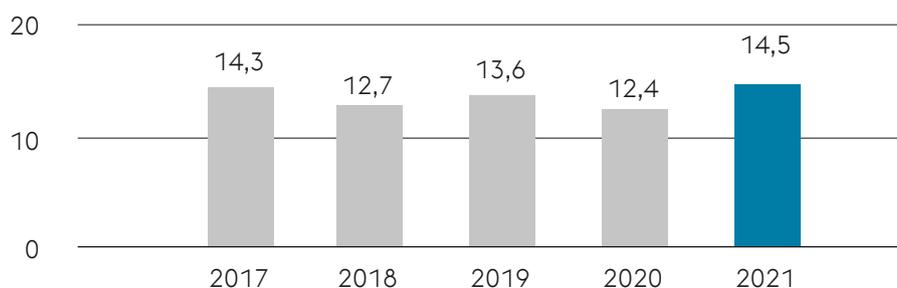
Die direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1) der rund 120 Produktionsstandorte des voestalpine-Konzerns stiegen 2021, nach dem durch die Corona-Krise verursachten Rückgang im Jahr davor, um 16,2 % auf 14,5 Mio. t CO₂-Äquivalente. Der Großteil davon fällt in Österreich an den Standorten Linz (9,6 Mio. t) und Donawitz (3,1 Mio. t) an, wo über die Hochofenroute Rohstahl produziert wird.

Neben Kohlenstoffdioxid sind in den Emissionsdaten auch die Treibhausgase Methan und Lachgas enthalten.

Zusätzlich zu den direkten Emissionen (Scope 1) wurden auch die indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 2 + Scope 3) erhoben und gemäß der Methodik EF 3.0 Climate Change total ausgewertet.

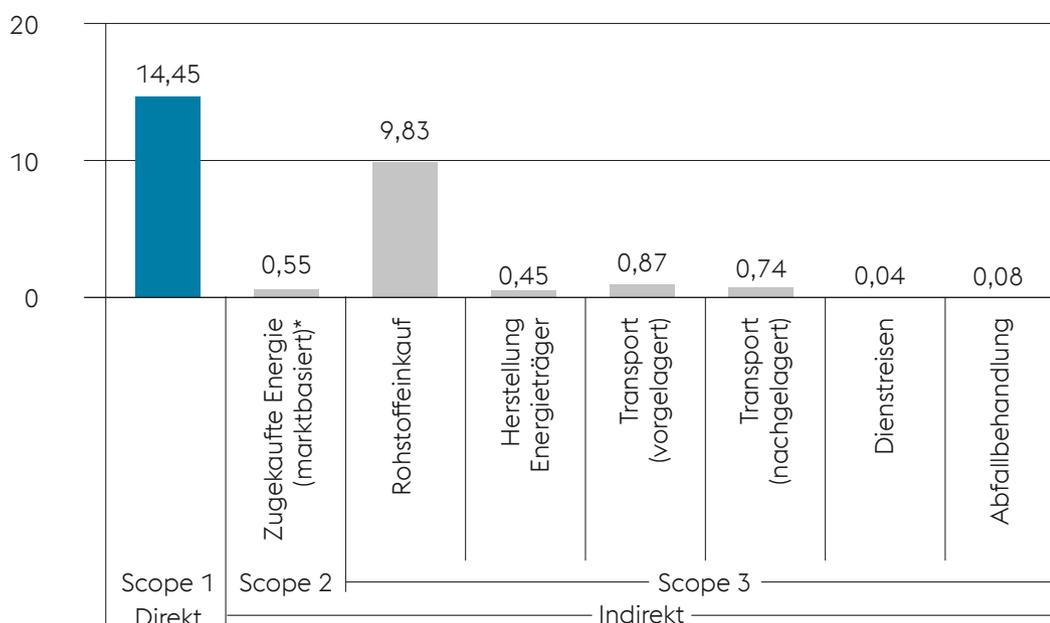
SCOPE 1-EMISSIONEN

in Mio. t CO₂e



DIREKTE UND INDIREKTE TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN 2021

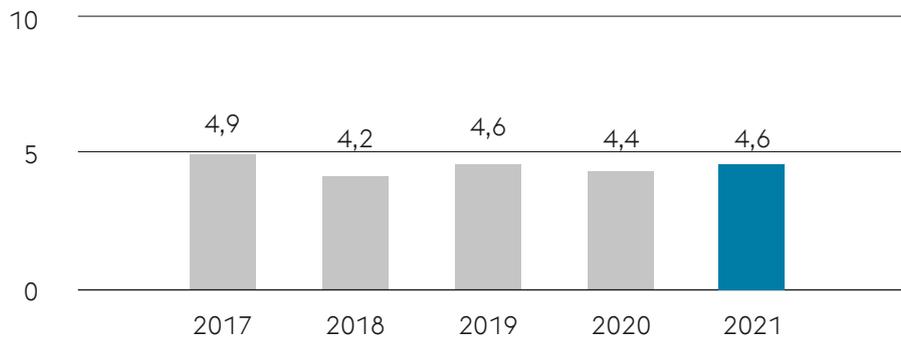
in Mio. t CO₂e



* Scope 2 marktbasierend: 0,55 Mio. t CO₂e
 Scope 2 standortbasierend: 0,73 Mio. t CO₂e

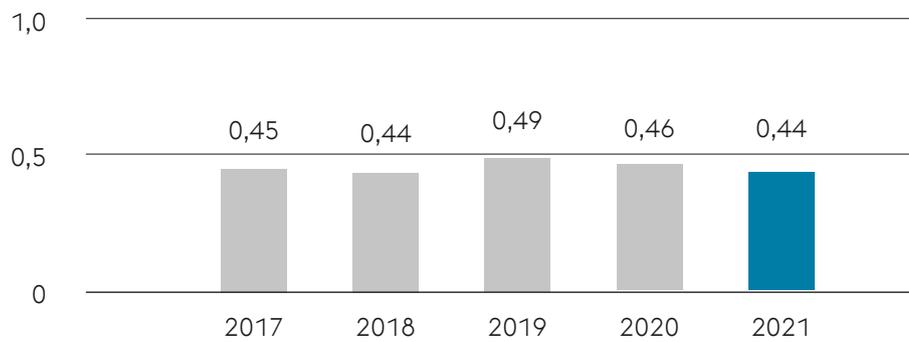
SO₂-EMISSIONEN

kt



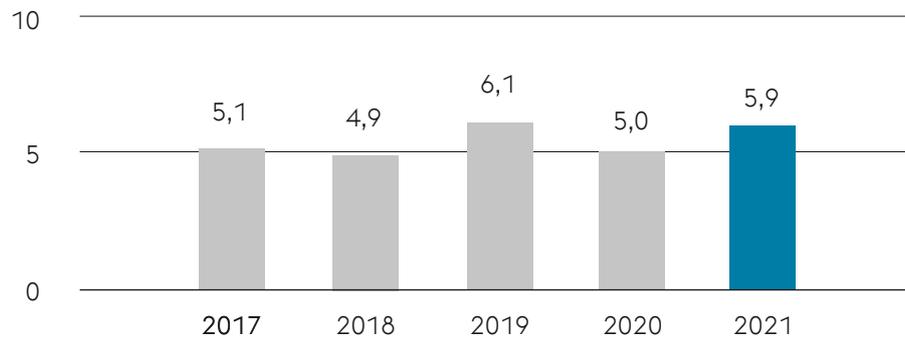
SPEZIFISCHE SO₂-EMISSIONEN

kg/t Produkt



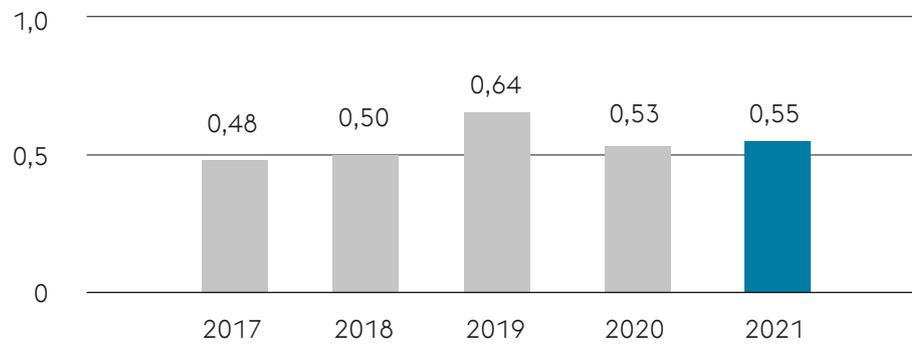
NO_x-EMISSIONEN

kt



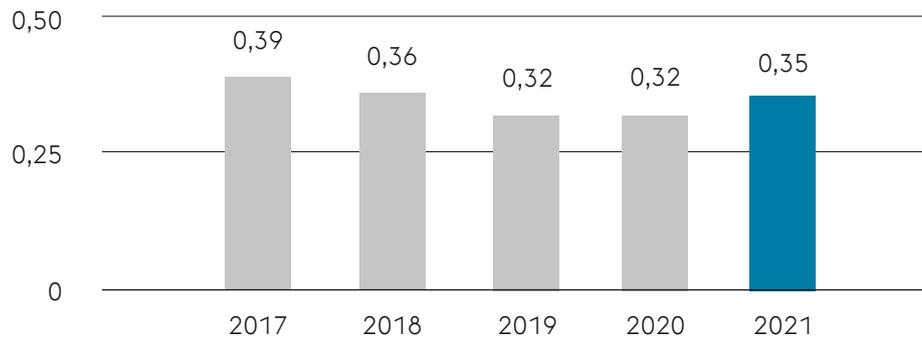
SPEZIFISCHE NO_x-EMISSIONEN

kg/t Produkt



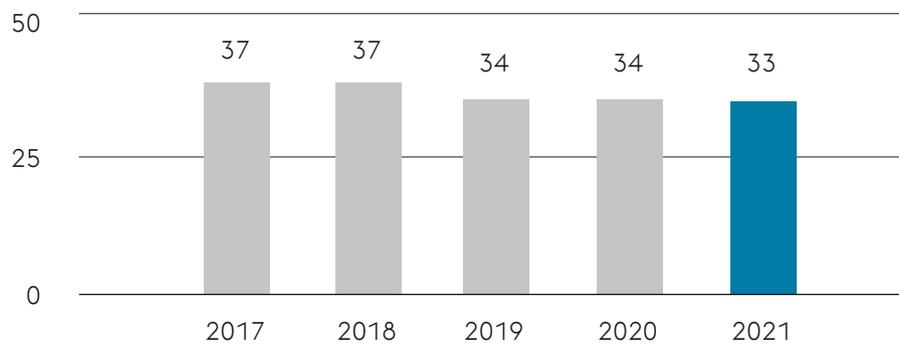
GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

kt



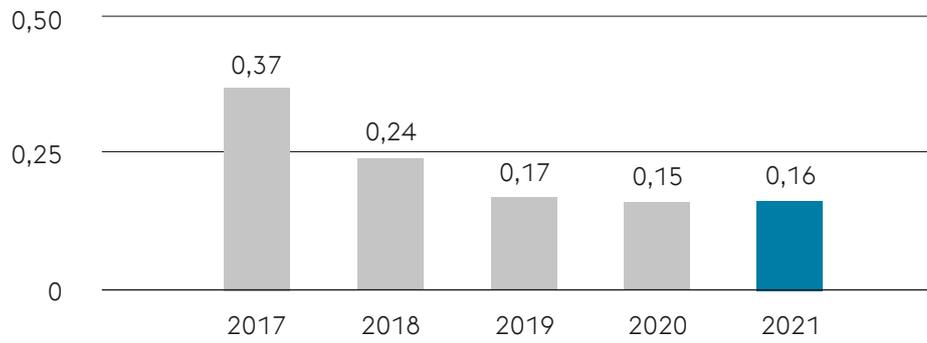
SPEZIFISCHE GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

g/t Produkt



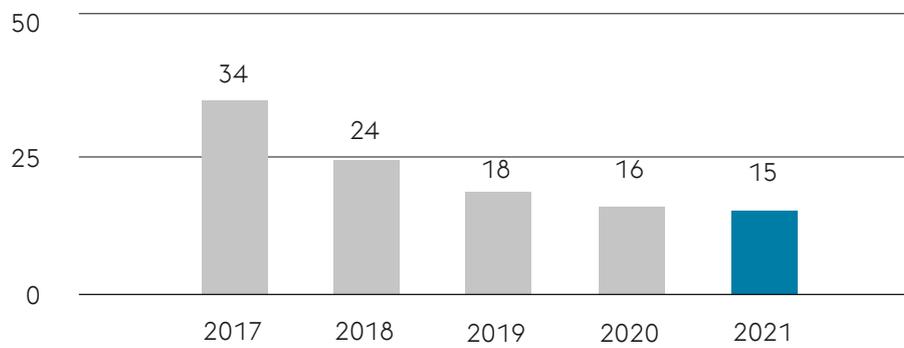
VOC-EMISSIONEN

kt

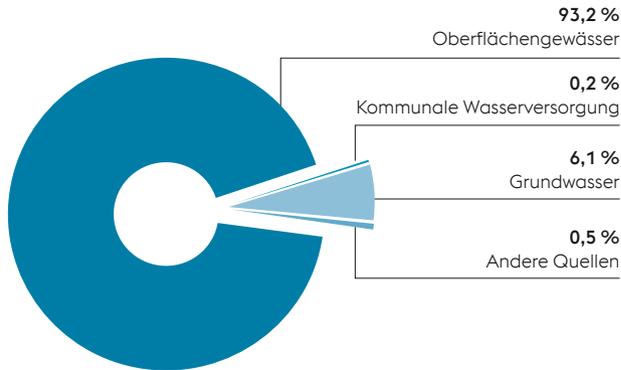


SPEZIFISCHE VOC-EMISSIONEN

g/t Produkt

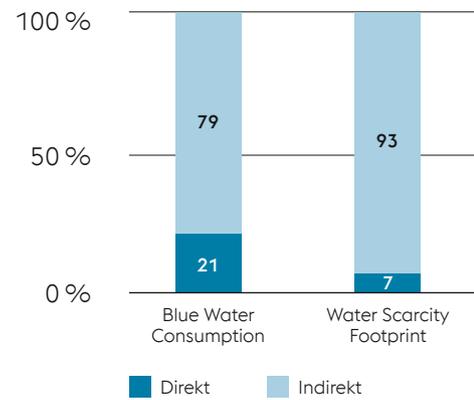


WASSERENTNAHME 2021



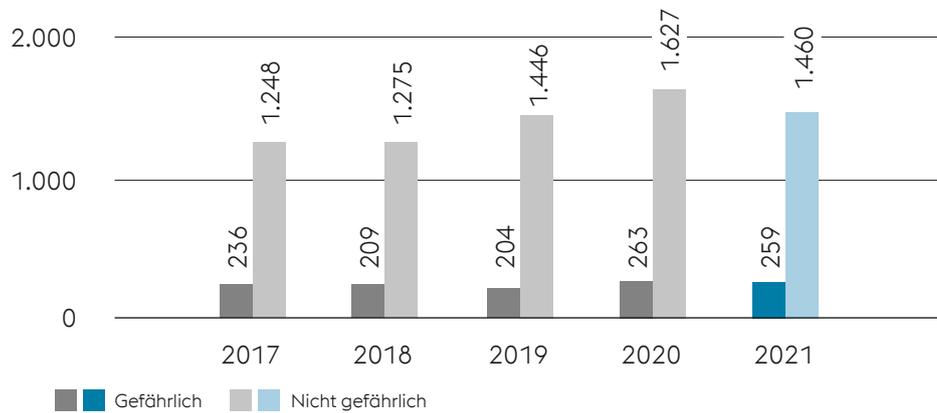
WATER FOOTPRINT 2021

in %



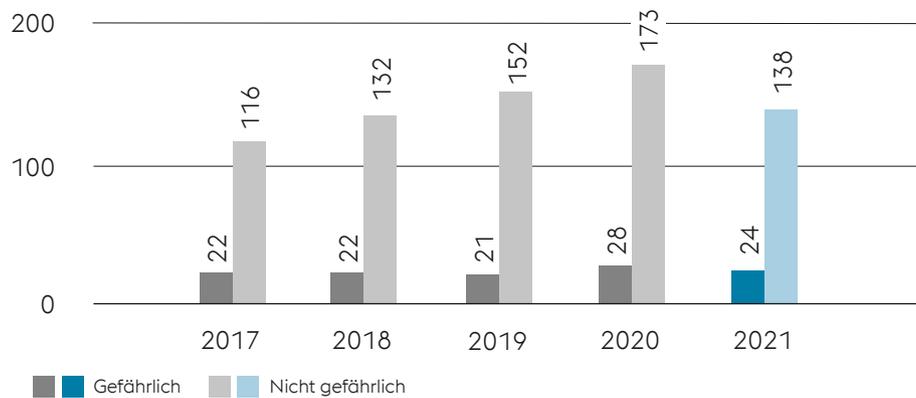
MENGE AN ABFÄLLEN

kt



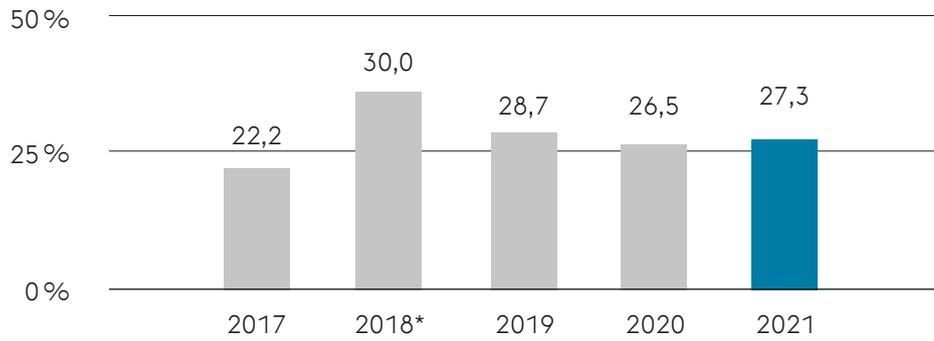
SPEZIFISCHE MENGE AN ABFÄLLEN

kg/t Produkt



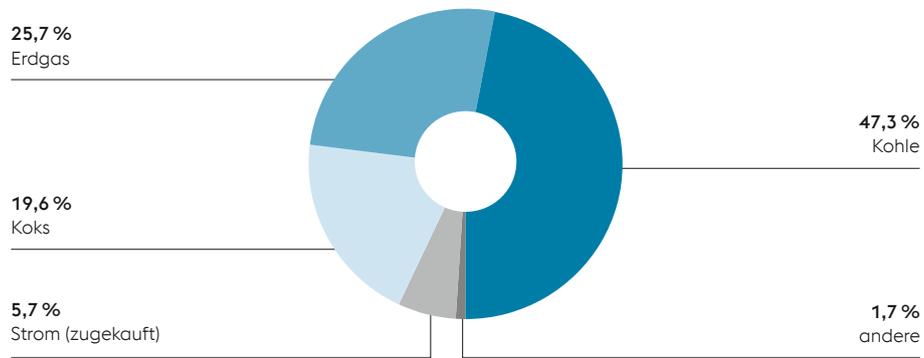
RECYCLINGRATE

in %



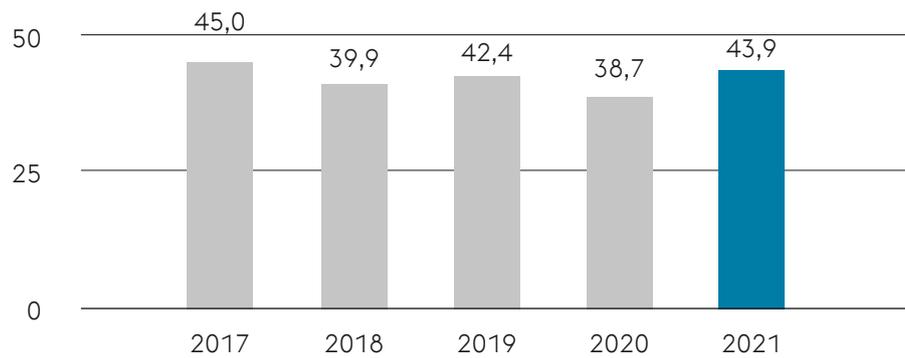
* Ab 2018: Recyclingrate für Eisen, gemessen am Produktoutput

ANTEILE AN ENERGIETRÄGERN 2021



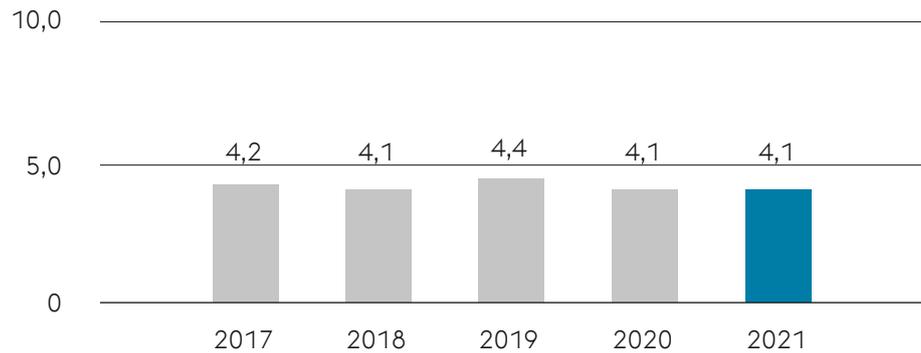
GESAMTENERGIEVERBRAUCH

TWh



SPEZIFISCHER GESAMTENERGIEVERBRAUCH

MWh/t Produkt



MITARBEITER

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

Unternehmenskultur

Wir schaffen eine wertschätzende Unternehmenskultur, in der wir Vertrauen, Vielfalt, Selbstbestimmung und die Übernahme von Verantwortung fordern 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.

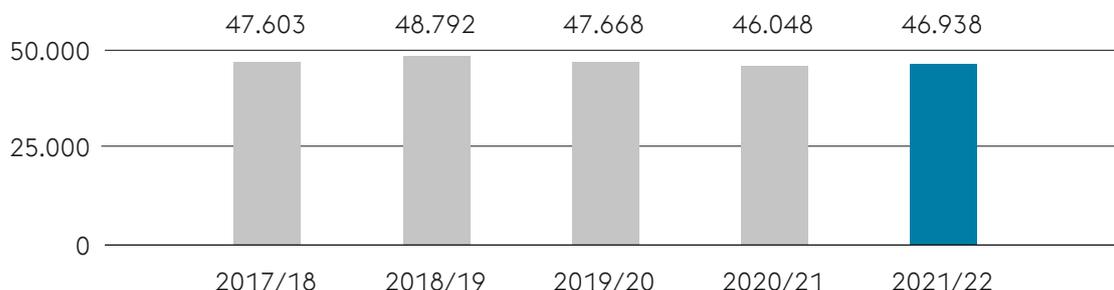
Aus- und Weiterbildung

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.



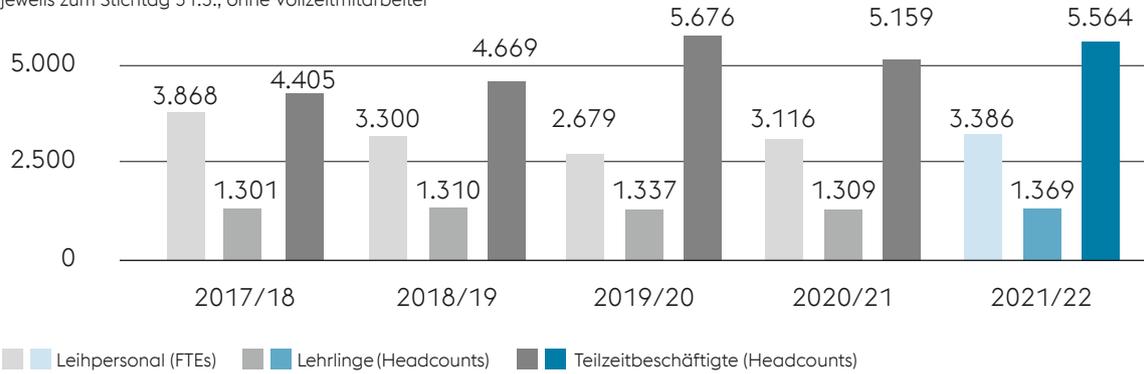
ENTWICKLUNG DER MITARBEITERZAHL

Personal (ohne Lehrlinge und Leasing-Mitarbeiter, Headcounts), zum Stichtag 31.3.



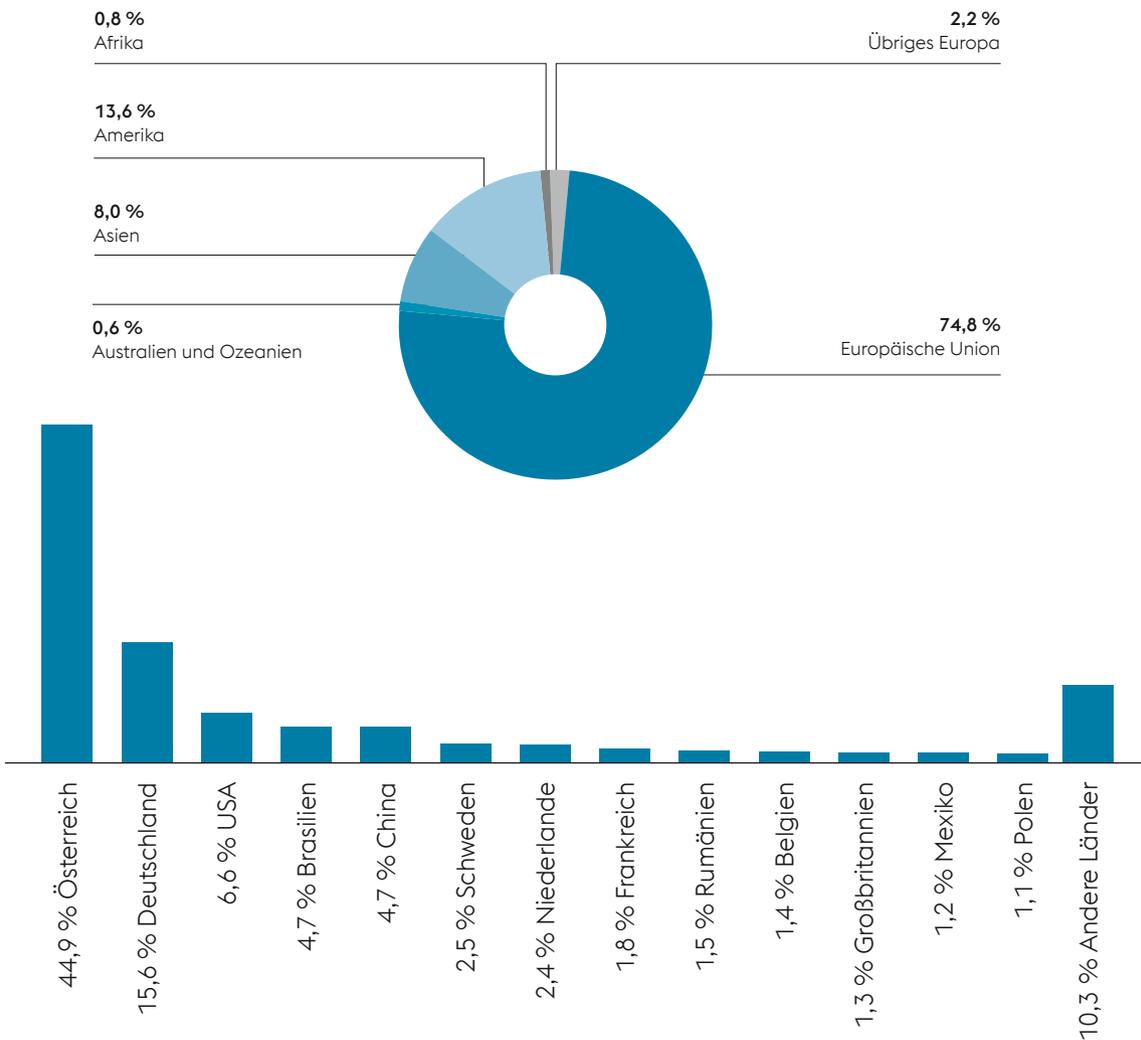
STRUKTUR DER MITARBEITER NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS

jeweils zum Stichtag 31.3.; ohne Vollzeitmitarbeiter



PERSONALSTAND NACH REGION

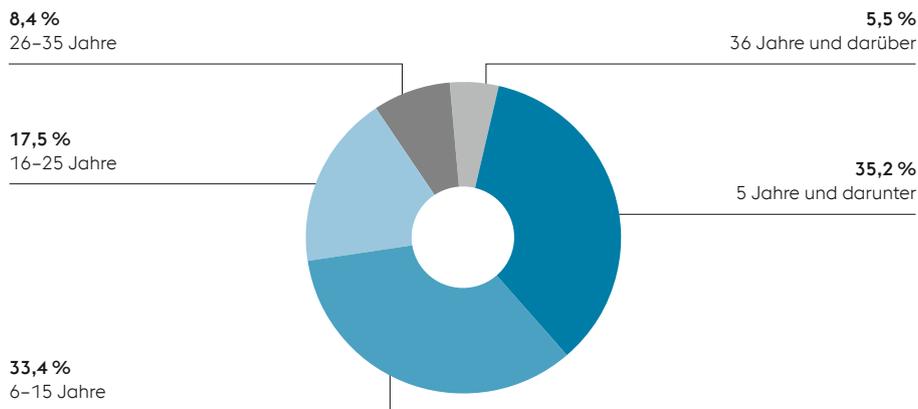
zum Stichtag 31.3.2022, auf Basis FTEs



BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

zum Stichtag 31.3.2022

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



GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Im voestalpine-Konzern sind weltweit knapp 50.000 Mitarbeiter (FTEs) tätig. Jeder einzelne von ihnen ist mit seinen individuellen Stärken und Fähigkeiten wertvoll und zu respektieren. Die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ durch den CEO der voestalpine im Februar 2018 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, Natio-

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

MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG

In Österreich sind Arbeitgeber ab einer Unternehmensgröße von 25 Mitarbeitern verpflichtet, Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung zur Verfügung zu stellen. Mit Stand 31.3.2022 haben 580 Mitarbeiter der voestalpine in Österreich gemeldet, dass sie dem Begünstigtenstatus nach dem Behinderteneinstellungsgesetz unterliegen. Aus Datenschutzgründen wird außerhalb von Österreich eine eventuelle Beeinträch-

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

ANTEIL WEIBLICHER MITARBEITER

jeweils zum Stichtag 31.3.

	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Frauen gesamt	13,8 %	14,4 %	14,7 %	14,8 %	15,4 %
Weibliche Führungskräfte	12,3 %	12,5 %	12,5 %	13,6 %	12,9 %
Angestellte	28,8 %	28,9 %	29,1 %	29,3 %	29,6 %
Arbeiterinnen	4,9 %	5,7 %	5,8 %	5,8 %	6,4 %
Weibliche Lehrlinge (technisch)	13,5 %	13,4 %	15,6 %	14,0 %	16,5 %
Weibliche Lehrlinge (sonstige)	47,4 %	52,7 %	47,8 %	50,3 %	48,1 %

AUS- UND WEITERBILDUNG

Innovation und hohe Qualität sind ohne laufende Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter nicht denkbar. Daher sind Qualifizierungsmaßnahmen eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg der voestalpine. Sie fördern zudem auf der persönlichen Ebene die Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter und ihre Vernetzung über Abteilungen und Standorte hinweg.

Die Gesamtkosten für die Personalentwicklung lagen im Geschäftsjahr 2021/22 bei über 52 Mio. EUR. 76,9 % aller Mitarbeiter im Konzern nahmen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Das Schulungsvolumen im Geschäftsjahr 2021/22 betrug 630.587 Stunden, pro geschultem Mitarbeiter waren das durchschnittlich 17,5 Stunden.

LEHRLINGE/AUSZUBILDENDE

Zum Stichtag 31.3.2022 wurden im voestalpine-Konzern 1.369 Lehrlinge in rund 50 Lehrberufen ausgebildet, der Großteil (62,9 %) davon an Standorten in Österreich. 19,8 % waren in Deutschland im Rahmen des Dualen Systems in Ausbildung. Durch die bedarfsorientierte Schulung kann fast allen nach ihrem erfolgreichen Lehrabschluss ein Dienstverhältnis

angeboten werden. Die voestalpine sieht es als klaren Auftrag, in die Qualifikation von Jungfachkräften zu investieren. Dabei ist neben einer exzellenten fachlichen Ausbildung die Weiterentwicklung persönlicher und sozialer Fähigkeiten ebenso wichtig. Derzeit investiert der Konzern durchschnittlich mehr als 90.000 EUR in die Ausbildung eines Lehrlings.

Die Sicherheit am Arbeitsplatz und die Gesundheit der Mitarbeiter haben als zentrale Grundwerte für die voestalpine oberste Priorität. Wir arbeiten an einer kontinuierlichen Verminderung der Unfallhäufigkeit und einer Erhöhung der Gesundheitsquote aller Mitarbeiter des voestalpine-Konzerns, wo und in welcher Funktion auch immer sie beschäftigt sind. Konzernweit gültige Sicherheitsstandards bilden das Fundament einer wirksamen health & safety-Unternehmenskultur.

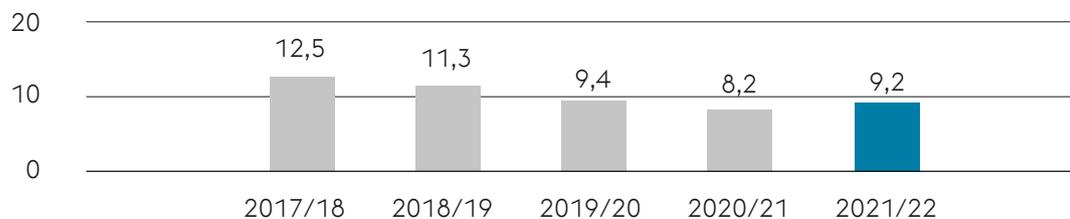


Die Produktionsgesellschaften der voestalpine verfügen zu 100 % über ein h&s-Managementsystem, 50 % sind nach ISO 45001 (früher OHSAS 18001) zertifiziert. Damit sind rund

30.500 Mitarbeiter (72 %) in der Produktion an einem Standort mit zertifiziertem Arbeitssicherheitssystem beschäftigt.

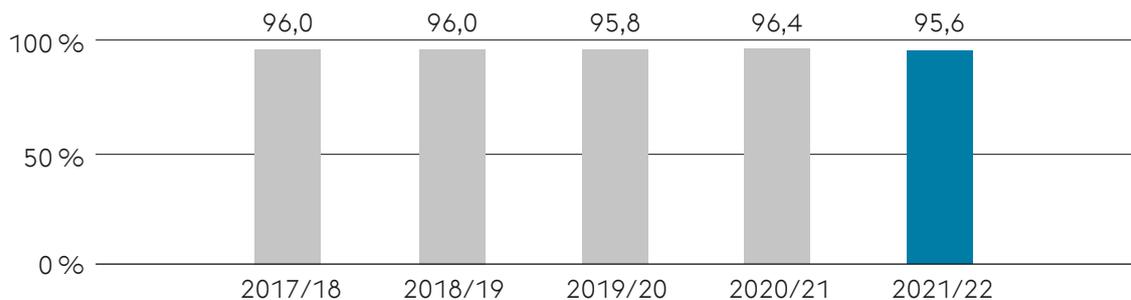
ENTWICKLUNG DER UNFALLHÄUFIGKEITSQUOTE (LTIFR)

zum Stichtag 31.3.



ENTWICKLUNG DER GESUNDHEITSQUOTE

zum Stichtag 31.3.



Die Gesundheitsquote gibt an, wie viel Prozent der Sollarbeitszeit alle Mitarbeiter tatsächlich

während einer vordefinierten Periode anwesend waren.

KONTAKT & IMPRESSUM

Kontakt

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

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

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

www.voestalpine.com

<https://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

Druck: Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at



Member of
**Dow Jones
Sustainability Indices**
Powered by the S&P Global CSA

Im Sinne einer besseren Lesbarkeit wurde auf geschlechtsspezifische Endungen verzichtet.

voestalpine AG
voestalpine-Straße 1
4020 Linz, Österreich
+43/50304/15-0
www.voestalpine.com

voestalpine
ONE STEP AHEAD.