



RESPONSABILITÉ  
SOCIÉTALE D'ENTREPRISE  
FICHE D'INFORMATION

2021/22



# CHIFFRES, DONNÉES, FAITS

voestalpine est un groupe sidérurgique axé sur la technologie, combinant des compétences dans le domaine des matériaux et de leur traitement, qui opère dans le monde entier. L'entreprise, dont le siège est à Linz, est organisée en quatre divisions qui, avec leurs portefeuilles de produits, comptent chacune parmi les premiers fournisseurs en Europe ou dans le monde.

En tant que groupe international, voestalpine prend très au sérieux ses responsabilités vis-à-vis de l'environnement et du climat et aspire à un rôle pionnier en matière d'écologie. voestalpine se rallie ainsi aux objectifs climatiques globaux et travaille intensivement à des technologies de réduction de ses émissions de CO<sub>2</sub>, et, à long terme, à la décarbonisation de sa production.

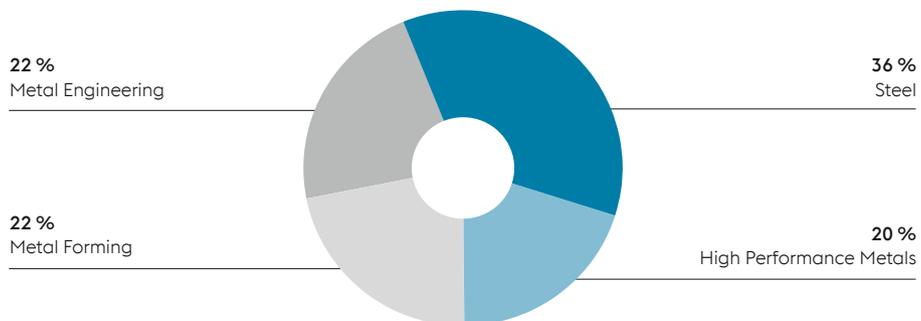
## ÉVOLUTION DES INDICATEURS

En millions d'euros	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21*	2021/22
Chiffre d'affaires	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
Marge d'EBITDA	15,2 %	11,5 %	9,3 %	10,5 %	15,4 %
EBIT	1 180,0	779,4	-89,0	338,2	1 454,3
Marge d'EBIT	9,1 %	5,7 %	-0,7 %	3,1 %	9,7 %
Effectifs (équivalent temps plein) à la fin de l'exercice	51 621	51 907	49 682	48 654	50 225
Dépenses pour la recherche	152,0	170,5	174,4	153,0	173,8
Charges d'exploitation pour les installations respectueuses de l'environnement en Autriche	258,0	299,1	314,5	300,1	437,0
Investissements en faveur de l'environnement pour les sites de production en Autriche	41,0	66,0	35,0	15,3	27,0
Production d'acier brut (en millions de t.)	8,140	6,895	7,173	6,882	7,838

\* Exercice 2020/21 ajusté rétroactivement

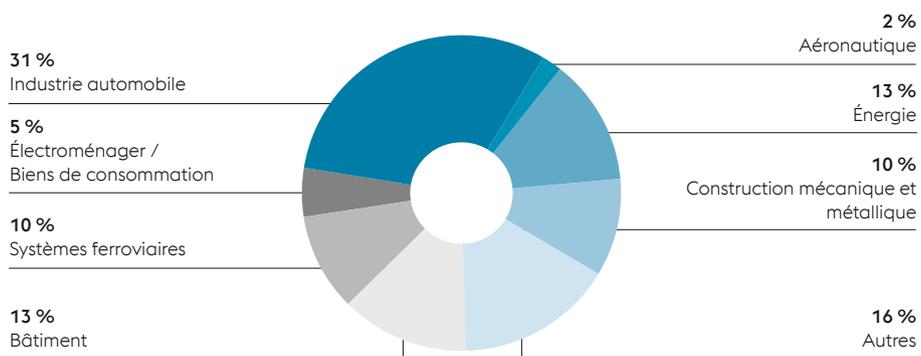
## CHIFFRE D'AFFAIRES RÉPARTI PAR DIVISION

en % de la somme des chiffres d'affaires des Divisions, exercice 2021/2022



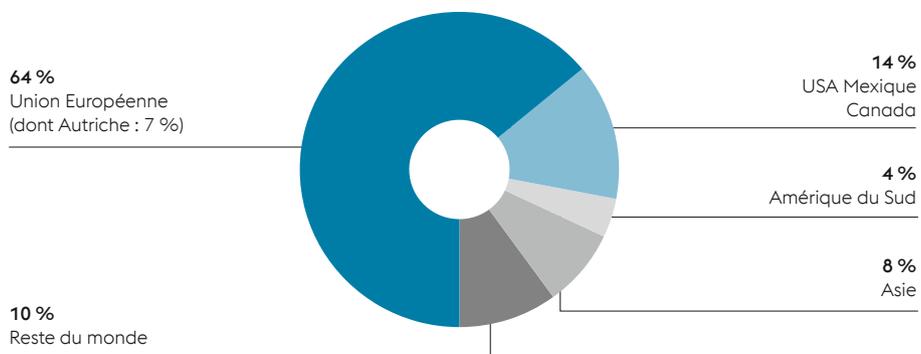
## CHIFFRE D'AFFAIRES RÉPARTI PAR BRANCHE

en % du chiffre d'affaires du groupe, exercice 2021/22



## CHIFFRE D'AFFAIRES RÉPARTI PAR RÉGION

en % du chiffre d'affaires du groupe, exercice 2021/22

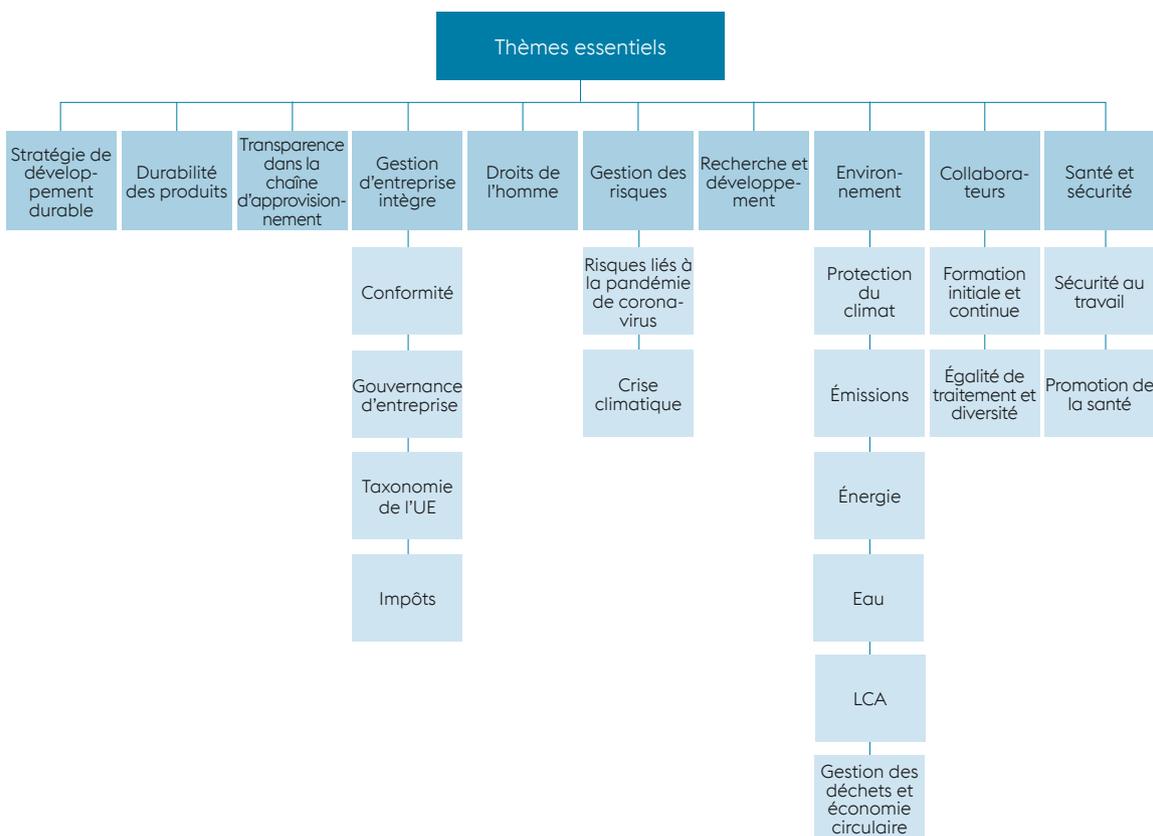
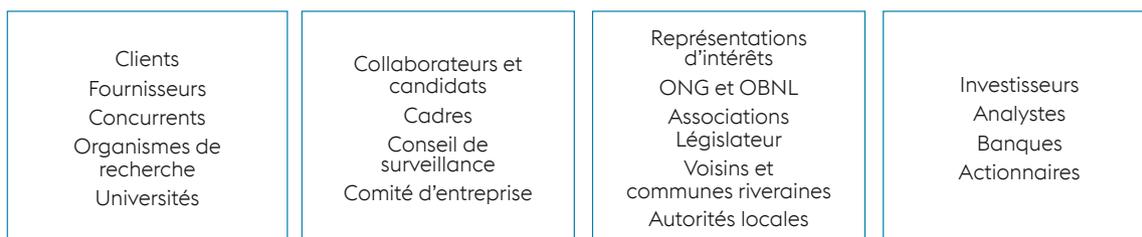


# PARTIES PRENANTES ET GESTION DE LA RSE

Les parties prenantes sont des personnes qui, pour des raisons personnelles ou professionnelles ont des intérêts dans une organisation, parce que les actions de cette organisation ont des répercussions sur elles ou parce qu'elles peuvent influencer le développement de cette organisation.

L'une des tâches essentielles de la direction consiste à entretenir les contacts avec les parties prenantes, à répondre à leurs préoccupations et

à assurer le meilleur équilibre possible des intérêts. Ceci a été et reste le fondement du succès et du développement durable de voestalpine.



# GESTION D'ENTREPRISE INTÈGRE

On entend par gestion d'entreprise intègre d'une part une direction et un contrôle du groupe (Corporate Governance) responsables, axés sur la création de valeur durable et à long terme ; d'autre part, l'adoption par tous les collaborateurs du groupe d'un comportement conforme aux dispositions légales et aux lignes directrices internes, ainsi qu'aux valeurs morales et éthiques (conformité).

## Gestion d'entreprise intègre

Dans une volonté d'axer la direction et le contrôle responsables du groupe sur la création de valeur durable et à long terme, le directoire et le conseil de surveillance se sont dès 2003 engagés à respecter le Code de gouvernance d'entreprise autrichien.

## Conformité

Nous nous engageons à respecter l'ensemble des lois en vigueur dans tous les pays où le groupe voestalpine exerce des activités. De plus, pour nous, la conformité est l'expression d'une culture qui se fonde sur des principes éthiques et moraux.

## Droits de l'homme

Nous nous engageons à respecter les droits de l'homme conformément à la Charte de l'ONU et à la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales et nous soutenons le Pacte mondial (Global Compact) des Nations Unies.



## CONFORMITÉ

Dans tous les pays où le groupe exerce des activités, les entreprises et les collaborateurs de voestalpine sont tenus de respecter toutes les lois en vigueur. Mais pour voestalpine, la conformité est davantage que le seul fait d'agir conformément aux lois et autres prescriptions externes. Elle est l'expression d'une culture qui se fonde également sur des principes éthiques et moraux. Les principes de cette culture d'entreprise à la base des relations avec les clients,

les fournisseurs, le personnel et d'autres partenaires sont explicitement ancrés dans le Code de conduite (Code of Conduct) de voestalpine.

De même, voestalpine exige également de ses fournisseurs qu'ils se conforment sans restriction à toutes les lois applicables dans leurs pays respectifs, et notamment qu'ils considèrent et respectent les droits de l'homme comme des valeurs fondamentales.

# TAXONOMIE EUROPÉENNE

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les entreprises cotées en bourse dans l'Union européenne sont tenues de classer leurs activités économiques en fonction du règlement relatif à la Taxonomie et d'en publier les résultats dans la déclaration non financière consolidée ou dans le rapport non financier consolidé (conformément aux exigences du § 267a du Code des sociétés UGB [Unternehmensgesetzbuch]). À cet effet, les activités économiques doivent être classifiées en fonction de leur durabilité écologique. Pour la classification des activités éligibles, sur laquelle un rapport doit être établi au cours de la période de référence actuelle, seuls les objectifs environnementaux « atténuation du changement climatique » et « adaptation au changement climatique » sont à prendre en compte.

Les ICP suivants relatifs aux activités économiques doivent être indiqués pour la période de référence actuelle :

- >> Part du chiffre d'affaires lié à des activités économiques encadrées par le règlement Taxonomie de l'UE.
- >> Part des dépenses d'investissement (capex) liées à des activités économiques encadrées par le règlement Taxonomie de l'UE.
- >> Part des dépenses d'exploitation (opex) liées à des activités économiques encadrées par le règlement Taxonomie de l'UE.

		En millions d'euros	Code	CA absolu	Part du CA
CA lié aux activités éligibles	<b>A. Activités économiques éligibles pour le règlement Taxonomie</b>				
		Production de fer et d'acier	3.9.	7 312,4	49,0 %
		Transport de marchandises par rail	6.2.	21,2	0,1 %
		Infrastructures ferroviaires	6.14.	1 523,6	10,2 %
		<b>Chiffre d'affaires issu d'activités économiques éligibles pour le règlement Taxonomie</b>		<b>8 857,2</b>	<b>59,4 %</b>
		<b>B. Chiffre d'affaires issu d'activités économiques non éligibles pour le règlement Taxonomie</b>		<b>6 066,1</b>	<b>40,6 %</b>
		<b>Chiffre d'affaires total</b>		<b>14 923,3</b>	<b>100,0 %</b>
Dépenses d'investiss. activités éligibles (capex)	<b>A. Activités économiques éligibles pour le règlement Taxonomie</b>				
		Production de fer et d'acier	3.9.	373,5	52,7 %
		Transport de marchandises par rail	6.2.	0,2	0,0 %
		Infrastructures ferroviaires	6.14.	51,5	7,3 %
		<b>Dépenses d'investissement liées à des activités éco. éligibles</b>		<b>425,2</b>	<b>60,0 %</b>
		<b>B. Dépenses d'investissement liées à des activités éco. non éligibles pour le règlement Taxonomie</b>		<b>283,1</b>	<b>40,0 %</b>
		<b>Total des dépenses d'investissement</b>		<b>708,3</b>	<b>100,0 %</b>
Dépenses d'exploitation activités éligibles (opex)	<b>A. Activités économiques éligibles pour le règlement Taxonomie</b>				
		Production de fer et d'acier	3.9.	571,2	69,0 %
		Transport de marchandises par rail	6.2.	2,1	0,3 %
		Infrastructures ferroviaires	6.14.	44,0	5,3 %
		<b>Dépenses d'exploitation liées à des activités éco éligibles pour le règlement Taxonomie</b>		<b>617,3</b>	<b>74,5 %</b>
		<b>B. Dépenses d'exploitation liées à des activités éco. non éligibles pour le règlement Taxonomie</b>		<b>210,8</b>	<b>25,5 %</b>
		<b>Total des dépenses d'exploitation</b>		<b>828,1</b>	<b>100,0 %</b>

# DROITS DE L'HOMME

Dans son engagement absolu pour le respect des droits de l'homme, voestalpine s'appuie sur la Déclaration générale des droits de l'homme et la Convention européenne des droits de l'homme. Depuis 2013, voestalpine soutient le Pacte mondial (Global Compact) des Nations Unies, dont les dix principes englobent la promotion des droits de l'homme, outre des normes concernant le travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

## FORMATIONS SUR LES DROITS DE L'HOMME DESTINÉES AU PERSONNEL

Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs du groupe voestalpine sont tenus de suivre une formation en ligne sur le thème des « droits de l'homme ». La formation en ligne se déploie en trois modules :

- >> Module 1 : connaissances de base sur les droits de l'homme
- >> Module 2 : les droits de l'homme dans le travail quotidien
- >> Module 3 : les droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement

## FORMATIONS SUR LES DROITS DE L'HOMME DESTINÉES AU PERSONNEL DE SÉCURITÉ

Le personnel de sécurité chargé de la protection des installations industrielles est constitué en majorité des propres collaborateurs de voestalpine, pour qui le Code de conduite du groupe s'applique. Les collaborateurs d'autres entreprises sont soumis au Code de conduite à destination des partenaires d'affaires de voestalpine. Ces deux documents obligent au respect des droits de l'homme.

Les formations concernant ce sujet sont effectuées par voestalpine elle-même pour ses propres collaborateurs, la formation des personnels de sécurité externes est réalisée par leurs employeurs respectifs.

## NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ET DROIT À LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION

Environ 80 % des employés de voestalpine ont un contrat de travail régi par une convention collective. Tout employé a le droit et la liberté de s'affilier à un syndicat. Dans toutes les sociétés voestalpine, les employés peuvent élire un comité d'entreprise. Le groupe dispose d'un comité d'entreprise européen et d'un comité d'entreprise de groupe, qui entretiennent un bon dialogue avec la direction.

## TRAVAIL DES ENFANTS ET TRAVAIL FORCÉ

voestalpine s'oppose strictement au travail des enfants et au travail forcé ou obligatoire. Aucun cas ne s'en est encore produit dans l'ensemble du groupe. De même, voestalpine ne tolère aucune forme de travail des enfants, de travail forcé ou obligatoire chez ses fournisseurs et partenaires commerciaux. Dans le cadre de l'analyse de la chaîne d'approvisionnement (Sustainable Supply Chain Management), les fournisseurs sont contrôlés de manière ciblée quant au respect des droits de l'homme – notamment quant au travail des enfants, au travail forcé ou obligatoire.

## TRAITE DES HUMAINS ET ESCLAVAGE MODERNE

Les sociétés du groupe voestalpine soumises au UK Modern Slavery Act en remplissent les conditions en publiant une déclaration correspondante. Dans le Code de conduite et le Code de conduite pour les partenaires d'affaires, la traite des humains et l'esclavage moderne sont explicitement mentionnés et résolument interdits.

# GESTION DES RISQUES

**Une gestion des risques active, telle que la pratique voestalpine depuis de nombreuses années, assure à long terme l'existence et l'augmentation de valeur de l'entreprise et représente ainsi un facteur de succès essentiel pour l'ensemble du groupe. À travers le processus de gestion des risques homogène auquel toutes les unités stratégiques et opérationnelles du groupe sont soumises plusieurs fois par an, et à travers les systèmes de contrôle internes, qui sont également des parties intégrantes de l'organisation structurelle et fonctionnelle, les risques essentiels sont détectés, analysés et évalués de manière précoce et systématique. Un monitoring permanent surveille les processus. Si nécessaire, des mesures visant à minimiser les risques sont prises.**

## **Les risques observés sont, entre autres :**

- >> la disponibilité des matériaux et l'approvisionnement en énergie
- >> la logistique et les chaînes d'approvisionnement
- >> les risques liés au changement climatique
- >> les défaillances d'installations de production
- >> les défaillances de systèmes informatiques
- >> les risques en matière de conformité
- >> les risques liés à la protection des données
- >> les risques d'ordre financier

## **Les risques physiques liés au changement climatique**

Dans le groupe voestalpine, d'importantes mesures de prévention ont été prises en ce qui concerne les risques liés à des événements naturels – tels que les crues ou les étiages, la charge de neige, la sécheresse, les tempêtes et les vents forts ou les variations de température. À cela s'ajoutent des exercices réguliers ainsi que des inspections et des études de risques avec des entreprises d'assurance. Dans quelques sites, surtout ceux situés en bordure de fleuves ou à proximité d'eaux, il existe aussi des risques liés au changement du niveau de l'eau. voestalpine les observe régulièrement, tout comme d'autres risques physiques, et vérifie si les mesures liées à

l'infrastructure des bâtiments et les plans d'urgence existants tels que les détecteurs d'incendie, les installations de sprinkler et la prévention des inondations, continuent à offrir une protection adéquate.

Les échanges réguliers avec des sociétés d'assurance internes et externes contribuent, en complément des mesures prises en interne, à maintenir les répercussions de tels risques sur l'entreprise aussi faibles que possible.

Dans le domaine de l'approvisionnement en matières premières (p. ex. livraisons par bateau sur le site de Linz), on tient compte d'éventuelles variations de niveau dues au climat et des difficultés de navigabilité des fleuves (p. ex. le Danube) qui en résultent en adaptant à la situation le nombre de bateaux utilisés et les quantités transportées.

## **Autres risques essentiels en matière de durabilité**

Les risques concernant les questions liées aux employés, le respect des droits de l'homme et la lutte contre la corruption sont pris en compte à tous les niveaux, leurs répercussions incluses. Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet dans les sections correspondantes de ce rapport de RSE.

# RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

La stratégie d'entreprise de voestalpine est axée sur le leadership en matière d'innovation, de technologie et de qualité. Le domaine Recherche et Développement constitue donc une part essentielle de son modèle commercial. Pour une entreprise comme voestalpine, le développement continu de nouveaux produits et de nouveaux processus de production est indispensable pour se démarquer de la concurrence et conserver sa position de leader.

Des innovations adaptées aux besoins des clients assurent ainsi le succès à long terme de l'entreprise. voestalpine a de plus l'ambition que tous les projets de développement de processus et de produit, sans exception, contribuent de façon positive au développement durable. Dans cette optique ont été introduits des critères de développement durable auxquels l'ensemble des projets R&D peuvent être mesurés.



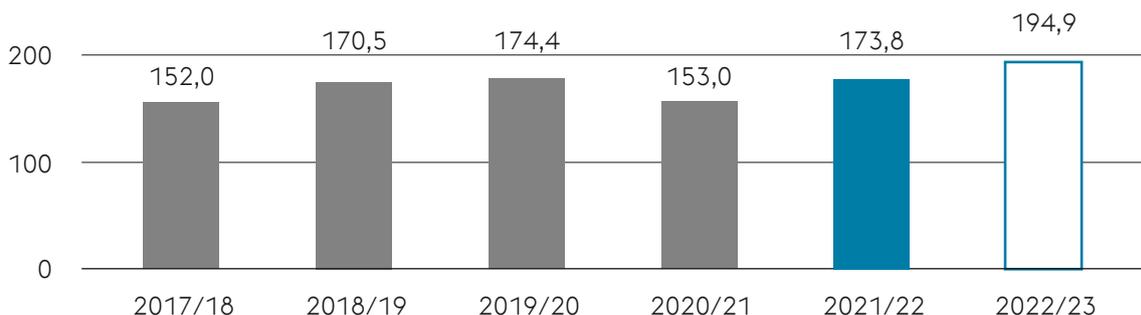
## LES DÉPENSES DU GROUPE voestalpine CONSACRÉES À LA RECHERCHE

Après le recul enregistré en 2020/21 dans le contexte de la crise du coronavirus, voestalpine a de nouveau investi nettement plus dans la R&D au cours de l'exercice 2021/22. Avec 173,8 millions d'euros, un record a même été

atteint. Le budget R&D a été fixé à 195 millions d'euros pour l'exercice 2022/23. Ainsi la tendance à la hausse de ces dernières années, reflétant la grande valeur accordée au domaine R&D dans le groupe, a été poursuivie.

### DÉPENSES R&D BRUTES

(hors investissement R&D en capital fixe) par exercice, en millions d'euros



# ENVIRONNEMENT

**Un comportement respectueux de l'environnement est solidement ancré dans la philosophie d'entreprise du groupe voestalpine. Les efforts visent à réaliser des économies de ressources telles que les matières premières et l'énergie tout au long de la chaîne de production, tout comme à minimiser les impacts des processus et des produits sur l'environnement.**

Afin d'atteindre ces objectifs, les meilleures technologies disponibles sont mises en œuvre dans les installations de production de voestalpine, et l'augmentation du rendement, la réduction des émissions et les économies d'énergie sont constamment promues dans le cadre des processus de production sidérurgique actuels. Parallèlement, des recherches intensives portant sur de nouveaux processus de fabrication, plus respectueux de l'environnement, constituent également une contribution essentielle à l'amélioration du bilan environnemental, tout comme le constant perfectionnement des matériaux et produits. Toutes ces activités bénéficient du soutien de systèmes de management environnemental transparents et efficaces qui sont déjà implantés presque dans tout le groupe voestalpine.

## **Dans tous ses sites de production, voestalpine souscrit aux principes suivants :**

- >> une approche globale de responsabilité pour ses produits
- >> l'optimisation des processus de production
- >> l'établissement de systèmes de management environnemental
- >> l'implication des collaborateurs et le comportement respectueux de l'environnement de chacun d'entre eux
- >> un dialogue ouvert et objectif

## **Émissions dans l'air, le sol et l'eau : minimisation grâce aux meilleures technologies disponibles**

Les émissions liées aux processus ne peuvent être totalement évitées, en raison des particularités chimiques et physiques des procédés de fabrication existants. Nous exploitons nos instal-

lations de production en employant de façon économiquement viable les meilleures technologies disponibles et développons en outre de nouvelles approches, afin de minimiser le plus possible les impacts environnementaux sur l'atmosphère, le sol et l'eau.

## **Économie circulaire & Life Cycle Assessment**

Nous soutenons l'analyse et l'évaluation globales, complètes et intégrées des matériaux (analyse du cycle de vie ou Life Cycle Assessment) ainsi que de toutes les chaînes de valeur et de processus dans le cadre de l'économie circulaire.

## **Politique énergétique et climatique : engagement pour la production bas carbone**

Nous relevons le défi que représentent les objectifs de la décarbonisation à long terme du système économique, notre réponse étant surtout la recherche et le développement approfondis de nouvelles technologies, souvent dans le cadre de coopérations et de projets impliquant plusieurs secteurs. Nous menons en outre un dialogue ouvert et constructif avec les parties prenantes, notamment avec les décideurs politiques, les représentations d'intérêt, la société civile ainsi que la communauté scientifique et les organisations environnementales.



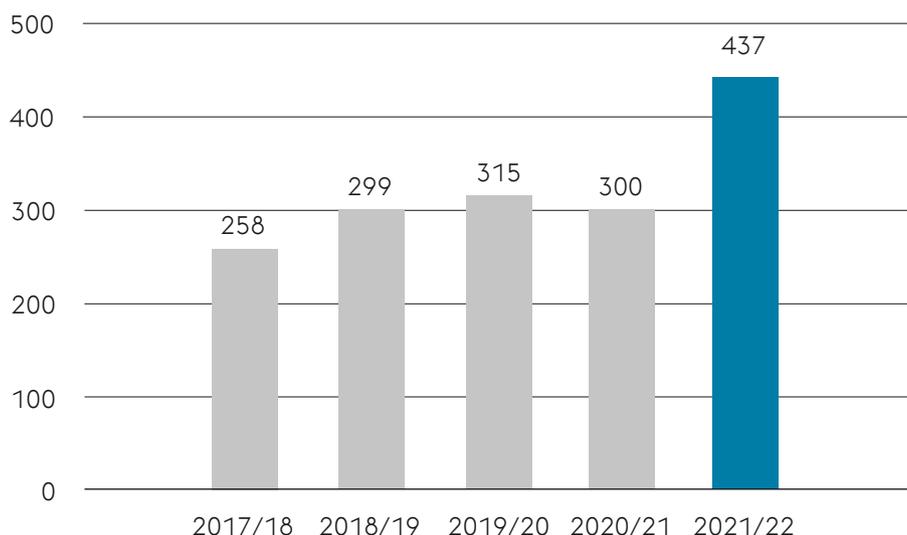
## SYSTÈMES DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Le management interne des données environnementales de voestalpine englobe environ 120 sociétés et sites de production partout dans le monde qui ont une influence essentielle sur la performance écologique du groupe. En font partie tous les domaines d'activités de production et de traitement de l'acier, et, ainsi, toutes les activités à forte consommation d'énergie et à forte intensité d'émissions.

Le groupe voestalpine a implémenté des systèmes de management à grande échelle partout dans le monde. 75 % des sites de production disposent d'un système de management environnemental conforme aux normes ISO 14001 ou EMAS. 30 % des sociétés sont soumises au management de l'énergie selon la norme ISO 50001.

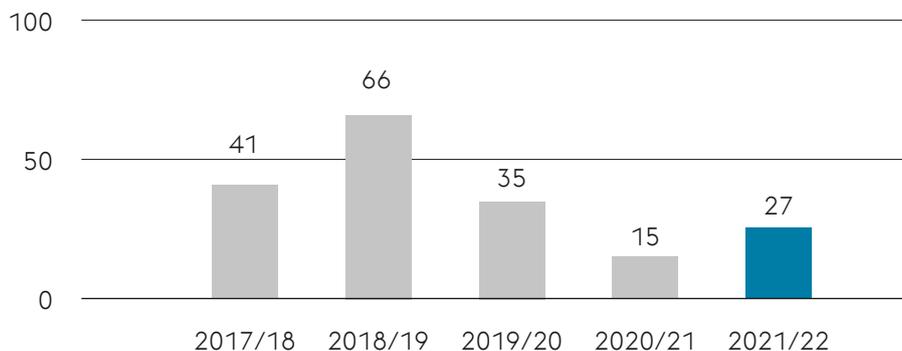
## DÉPENSES ENVIRONNEMENTALES

en millions d'euros



## INVESTISSEMENTS DANS L'ENVIRONNEMENT

en millions d'euros



# ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

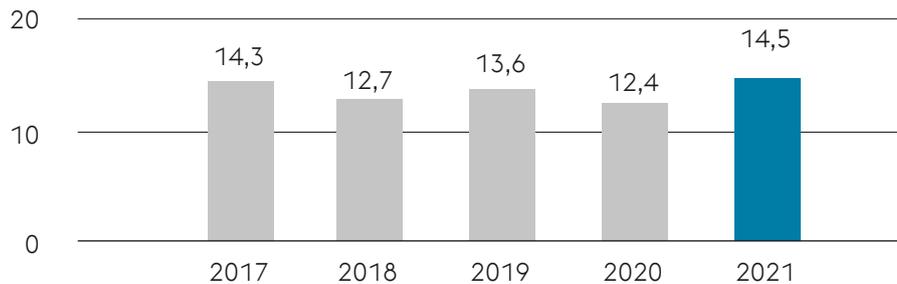
Les émissions directes de gaz à effet de serre (scope 1) des quelque 120 sites de production du groupe voestalpine ont augmenté de 16,2 % en 2021 après le recul de l'année précédente dû à la crise du coronavirus, passant ainsi à 14,5 millions de tonnes équivalent CO<sub>2</sub>. Elles sont en majeure partie générées en Autriche, dans les deux sites de Linz (9,6 millions de t) et Donawitz (3,1 millions de t) qui produisent de l'acier brut par la filière haut-fourneau.

Outre le dioxyde de carbone, les données englobent aussi les émissions des gaz à effet de serre que sont le méthane et le gaz hilarant.

En plus des émissions directes (scope 1), les émissions indirectes de gaz à effet de serre ont aussi été relevées (scope 2 + scope 3) et entièrement analysées conformément à la méthode EF 3.0 Climate Change.

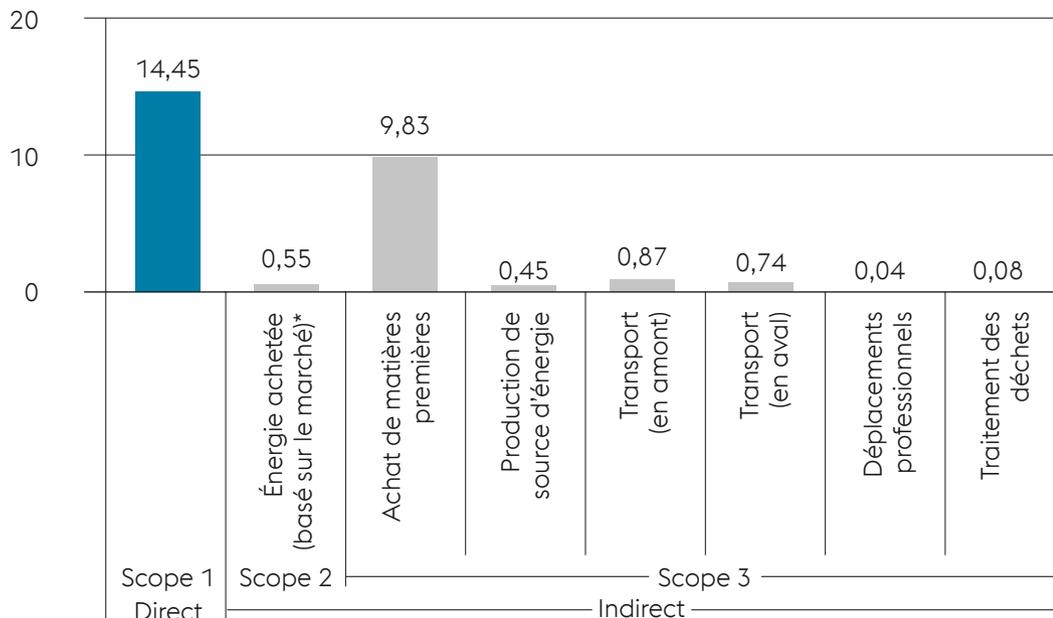
## ÉMISSIONS SCOPE 1

en millions de t CO<sub>2</sub>e



## ÉMISSIONS DIRECTES ET INDIRECTES DE GAZ À EFFET DE SERRE EN 2021

en millions de t CO<sub>2</sub>e



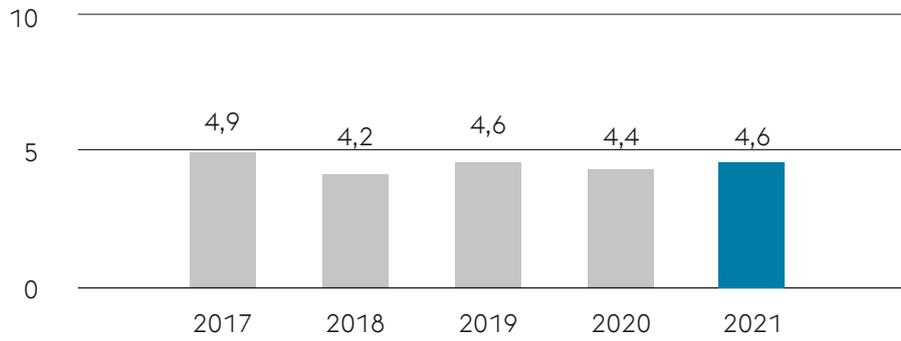
\* Scope 2 basé sur le marché : 0,55 millions de t CO<sub>2</sub>e

Scope 2 basé sur la localisation : 0,73 millions de t CO<sub>2</sub>e

## ÉMISSIONS DE SO<sub>2</sub>

---

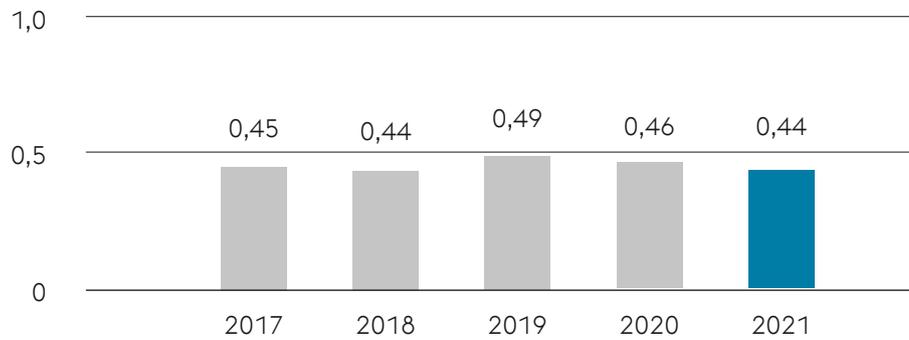
kt



## ÉMISSIONS SPÉCIFIQUES DE SO<sub>2</sub>

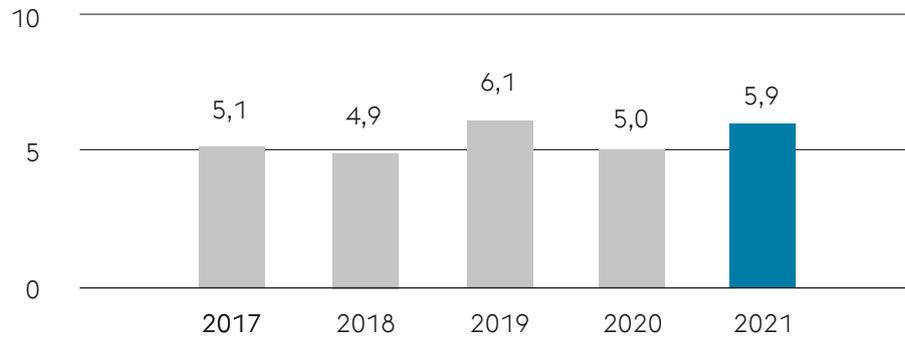
---

kg/t de produit



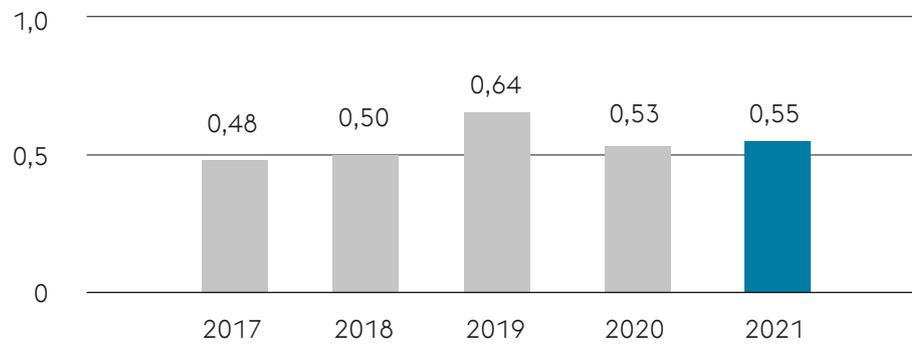
## ÉMISSIONS DE NO<sub>x</sub>

kt



## ÉMISSIONS SPÉCIFIQUES DE NO<sub>x</sub>

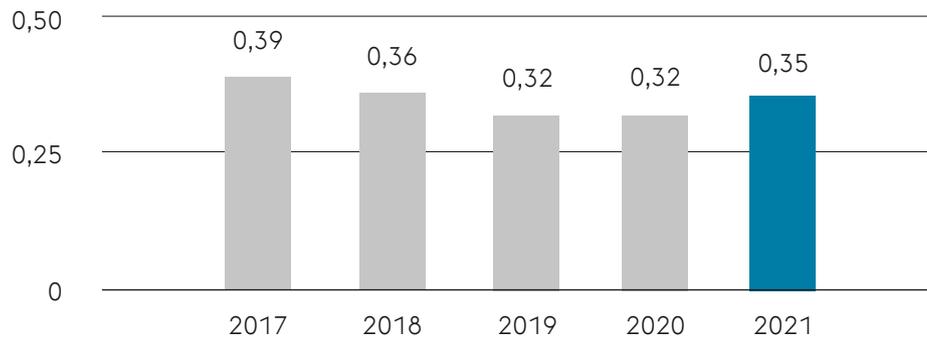
kg/t de produit



## ÉMISSIONS DE POUSSIÈRES CANALISÉES

---

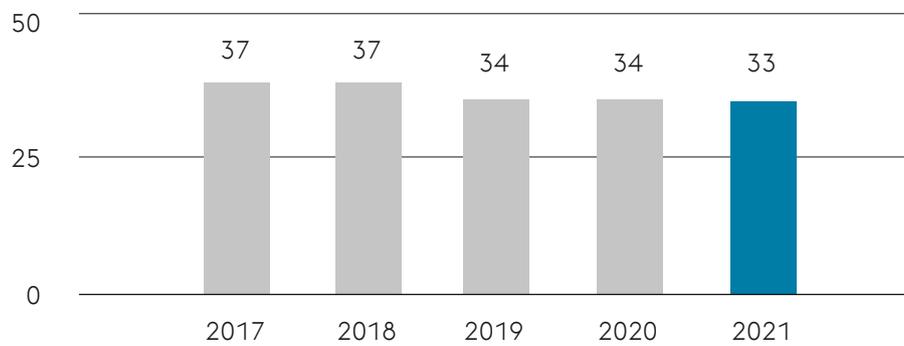
kt



## ÉMISSIONS SPÉCIFIQUES DE POUSSIÈRES CANALISÉES

---

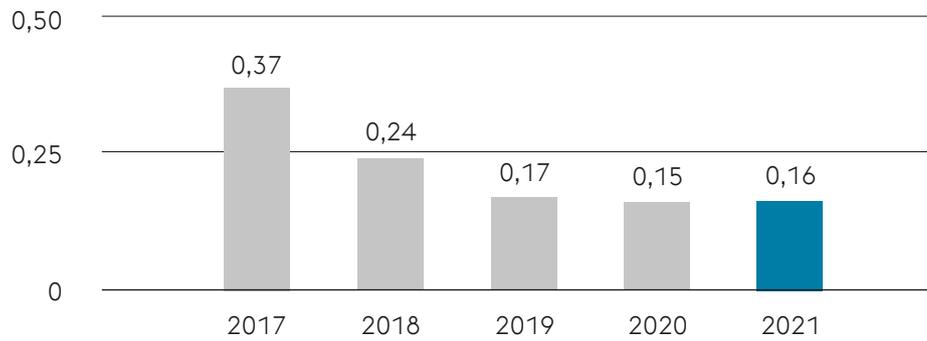
g/t de produit



## ÉMISSIONS DE COV

---

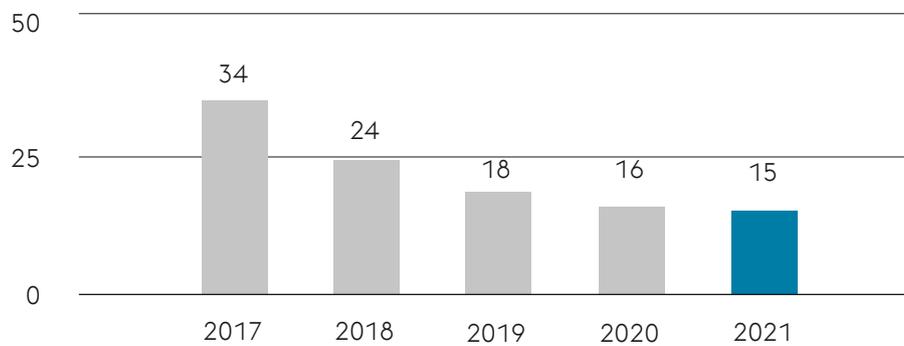
kt



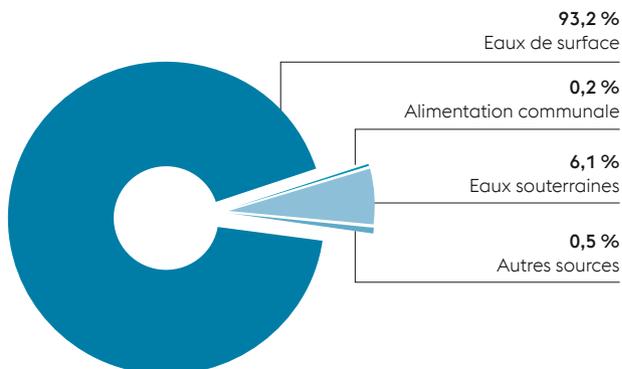
## ÉMISSIONS SPÉCIFIQUES DE COV

---

g/t de produit

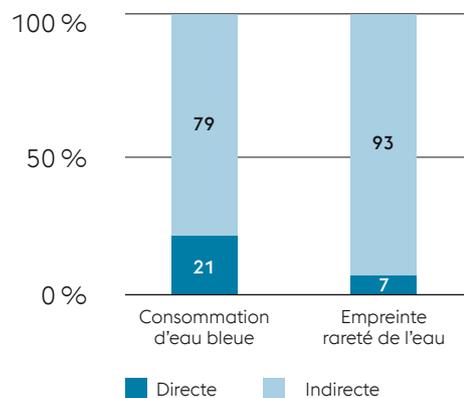


## PRÉLÈVEMENT D'EAU 2021



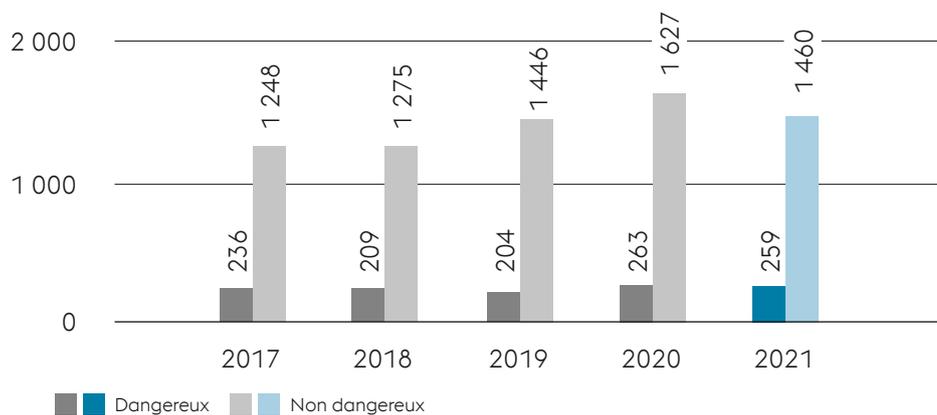
## EMPREINTE EAU 2021

en %



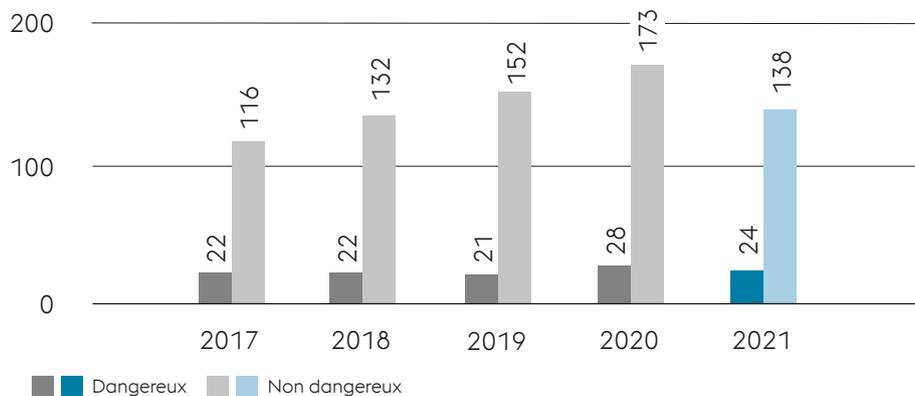
## QUANTITÉS DE DÉCHETS

kt



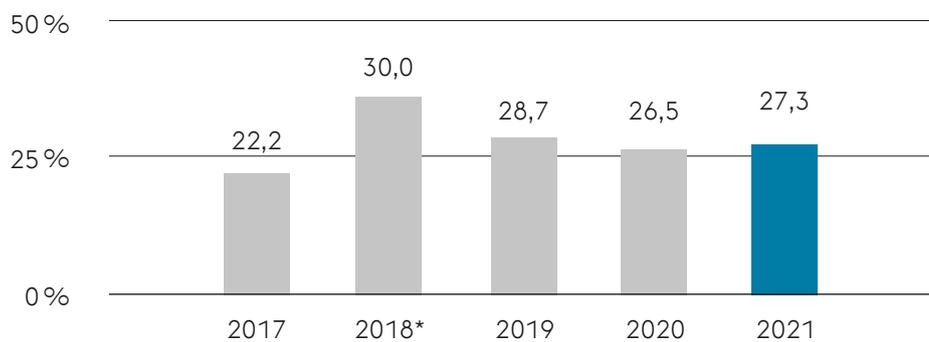
## QUANTITÉS SPÉCIFIQUES DE DÉCHETS

kg/t de produit



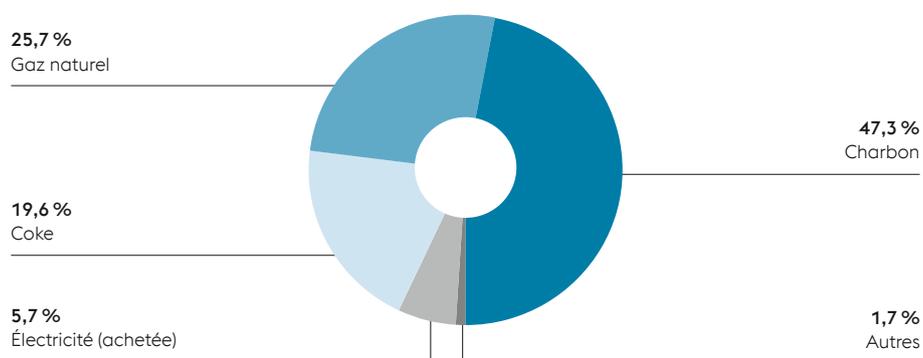
## TAUX DE RECYCLAGE

en %



\* À partir de 2018 : taux de recyclage du fer, mesuré sur le produit fabriqué

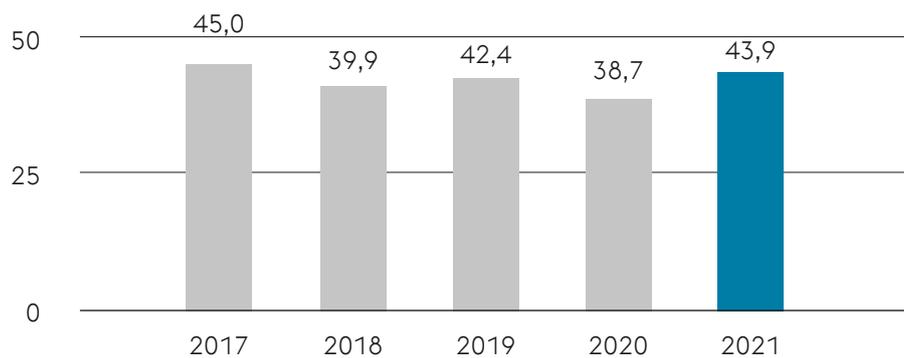
## PART DES SOURCES D'ÉNERGIE EN 2021



## CONSOMMATION TOTALE EN ÉNERGIE

---

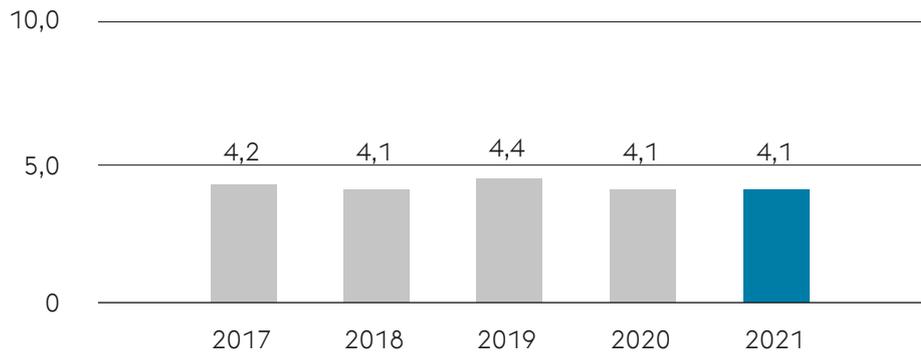
TWh



## CONSOMMATION SPÉCIFIQUE TOTALE EN ÉNERGIE

---

MWh/t de produit



# COLLABORATEURS

La réussite de notre groupe sidérurgique et technologique repose sur les compétences particulières et la forte motivation de nos collaborateurs. voestalpine accorde ainsi une grande importance à une culture d'entreprise fondée sur l'estime, à la diversité et à l'individualité des collaborateurs et de leur qualification, ce qui se reflète également dans les principes de la stratégie de développement durable.

## Culture d'entreprise

Nous forgeons une culture d'entreprise fondée sur l'estime, dans laquelle nous exigeons et favorisons la confiance, la diversité, l'autodétermination et la prise de responsabilité. La culture voestalpine est continuellement développée dans ce sens, en tant que signe d'une identité à l'échelle du groupe.

## Diversité

Nous estimons l'individualité de nos collaborateurs et leurs capacités, indépendamment de leur sexe, de leur âge, de leur origine, de leur religion, de leur orientation sexuelle ou d'une éventuelle situation de handicap, et nous créons les conditions de l'égalité des chances et d'un mode de travail axé sur le maintien en bonne santé et les différentes phases de la vie.

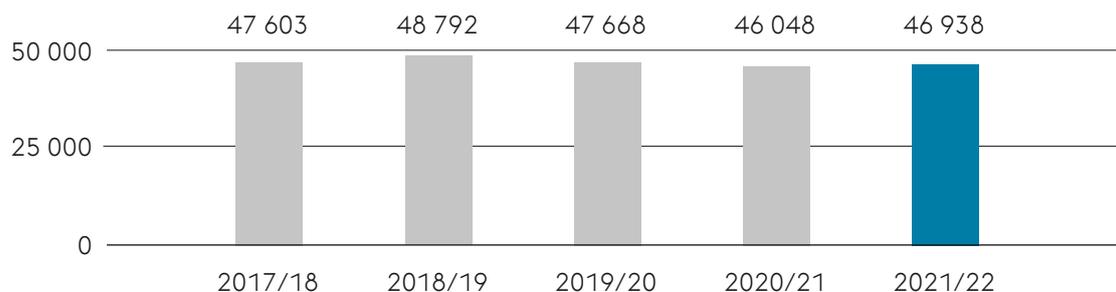
## Formation initiale et continue

À travers des mesures ciblées, les collaborateurs de voestalpine voient leur qualification favorisée et, ainsi, leurs possibilités de développement professionnel élargies. De plus, nous considérons la formation des jeunes, tout comme la formation tout au long de la vie, comme un facteur de succès durable pour l'entreprise.



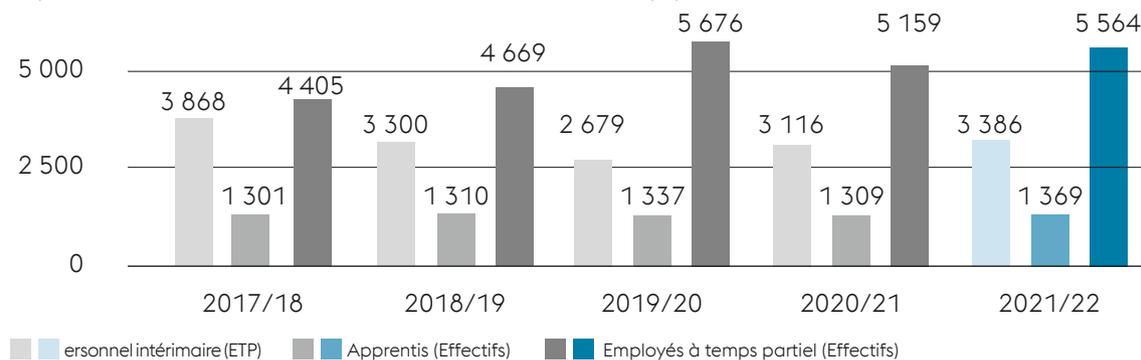
## ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF

Personnel (hors apprentis et intérimaire, effectifs), à la date de référence du 31/03.



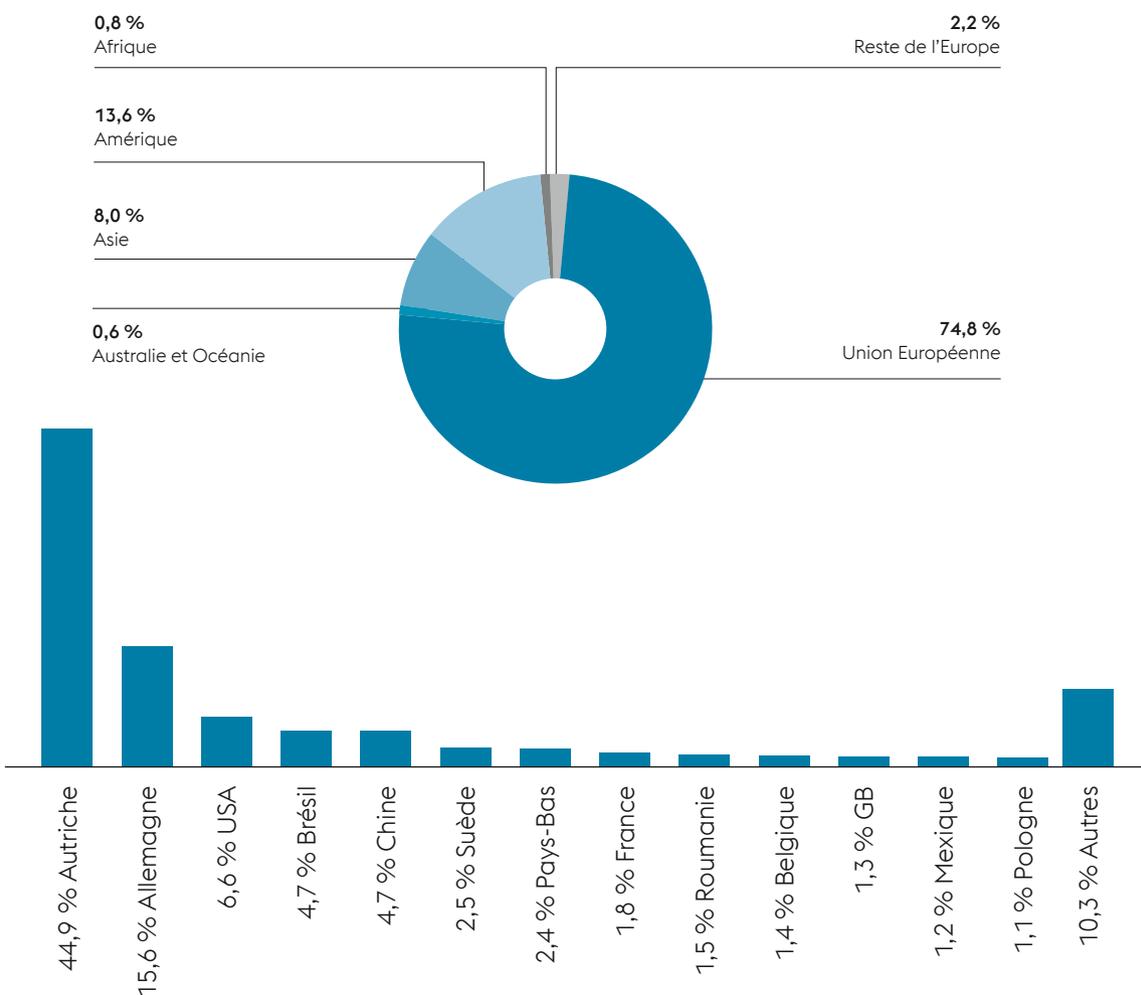
## STRUCTURE DE L'EFFECTIF PAR TYPE DE CONTRAT

Respectivement à la date de référence du 31/03; hors collaborateurs à temps plein



## EFFECTIF PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

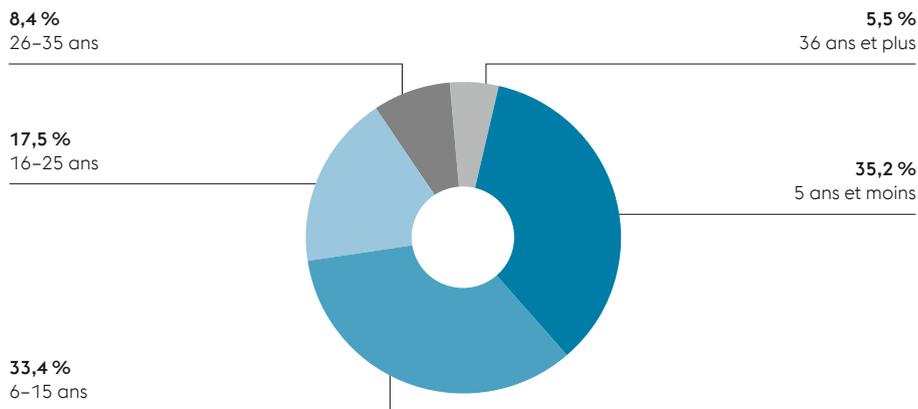
à la date de référence du 1/03/2022, sur la base ETP



## ANCIENNETÉ

à la date de référence du 31/03/2022

Tous les employés sauf les apprentis, les stagiaires, les travailleurs indépendants, les étudiants rédigeant leur mémoire de fin d'études et les doctorants



## ÉGALITÉ DES DROITS ET DIVERSITÉ

Le groupe voestalpine emploie près de 50 000 collaborateurs dans le monde. Chacun d'entre eux, doté de ses propres points forts et compétences, est digne d'estime et de respect. La signature de la « charte de la diversité » par le président du directoire de voestalpine en février 2018 témoigne de l'attitude du groupe vis-à-vis de la diversité et de l'égalité de traitement. voestalpine s'engage à fonder sur l'estime les relations qu'elle entretient avec tous les individus (collaborateurs, clients, partenaires d'affaires), indépendamment de leur

sexe, de leur couleur, nationalité, de leur origine ethnique, de leur religion ou de leurs convictions, d'une éventuelle situation de handicap, de leur âge, de leur orientation sexuelle et de leur identité. Cet engagement et des mesures correspondantes favorisent un climat d'acceptation et de confiance réciproques. Dans le chapitre « Respect et intégrité » du Code de conduite de voestalpine, il est spécifié qu'aucune forme de discrimination n'est tolérée dans le groupe.

## PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

En Autriche, à partir d'un seuil de 25 collaborateurs dans l'entreprise, les employeurs sont tenus de mettre à disposition des postes de travail pour les personnes en situation de handicap. À la date du 31/03/2022, 580 collaborateurs de voestalpine en Autriche ont signalé qu'ils relevaient du statut de protection tel qu'il est défini dans la loi relative à l'emploi des personnes en situation de handicap. Pour des raisons de protection des données on n'enregistre pas, hors

d'Autriche, les éventuelles situations de handicap des collaborateurs. Pour voestalpine, il est naturel de remplir dans tous ses sites les obligations légales respectives relatives à l'emploi et l'intégration des personnes en situation de handicap. De plus, diverses mesures garantissent un vivre ensemble fondé sur l'estime dans le groupe. Même au-delà des murs de l'entreprise, les mesures d'intégration sont favorisées.

## PART DES FEMMES PARMIS LES EMPLOYÉS

respectivement à la date de référence du 31/03

	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Ensemble des femmes	13,8 %	14,4 %	14,7 %	14,8 %	15,4 %
Cadres féminins	12,3 %	12,5 %	12,5 %	13,6 %	12,9 %
Employées	28,8 %	28,9 %	29,1 %	29,3 %	29,6 %
Ouvrières	4,9 %	5,7 %	5,8 %	5,8 %	6,4 %
Apprenties (domaine technique)	13,5 %	13,4 %	15,6 %	14,0 %	16,5 %
Apprenties (autres)	47,4 %	52,7 %	47,8 %	50,3 %	48,1 %

## FORMATION INITIALE ET CONTINUE

L'innovation et un haut niveau de qualité ne sont pas pensables sans assurer en permanence la formation initiale et continue des collaborateurs. Les mesures de qualification sont ainsi pour voestalpine une condition importante du succès de l'entreprise. De plus, elles favorisent les possibilités de développement des collaborateurs au niveau personnel ainsi que leur mise en relation par-delà les limites des services et des sites.

Le coût total des mesures de développement du personnel s'est élevé pour l'exercice 2021/2022 à plus de 52 millions d'euros. 76,9 % de tous les collaborateurs du groupe ont participé à des mesures de formation initiale ou continue. Au total, pour l'exercice 2021/2022, le volume de formation a atteint 630 587 heures, soit en moyenne 17,5 heures par employé participant.

## APPRENTIS/PERSONNES EN FORMATION

À la date de référence du 31/03/2022, 1 369 apprentis étaient en formation dans 50 métiers, la plus grande partie d'entre eux (62,9 %) dans des sites en Autriche. 19,8 % étaient en apprentissage en Allemagne dans le cadre de la formation en alternance. La formation étant axée sur les besoins, presque tous les apprentis qui obtiennent leur diplôme peuvent se voir propo-

ser un contrat. voestalpine se voit ainsi chargée d'un mandat clair : investir dans la qualification de jeunes techniciens. Outre l'excellence de la formation technique, le développement de compétences personnelles et sociales est également très important. Actuellement, le groupe investit en moyenne plus de 90 000 euros dans la formation d'un apprenti.

Pour voestalpine, la sécurité au travail et la santé des collaborateurs constituent des valeurs fondamentales centrales et sont absolument prioritaires. Nous travaillons à une réduction continue de la fréquence des accidents et à une augmentation du taux de présence de tous les collaborateurs du groupe voestalpine, où qu'ils travaillent et quelle que soit leur fonction.

Les normes minimales de sécurité applicables dans l'ensemble du groupe constituent le fondement d'une culture d'entreprise efficace en matière de santé et sécurité.

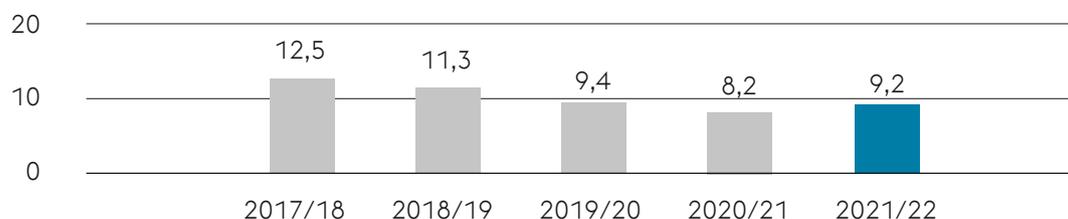


Les sociétés de production de voestalpine disposent à 100 % d'un système de management h&s, 50 % ont une certification d'après la norme ISO 45001 (auparavant OHSAS 18001). Ainsi,

environ 30 500 collaborateurs (72 %) dans la production sont employés sur un site doté d'un système certifié de sécurité au travail.

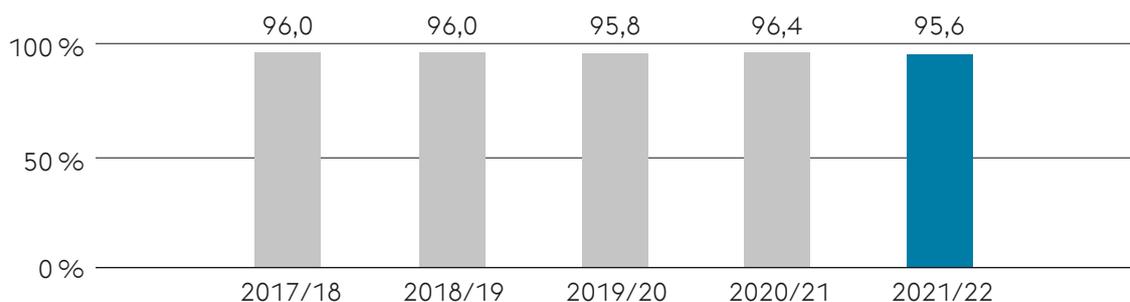
## ÉVOLUTION DU TAUX DE FRÉQUENCE D'ACCIDENTS (LTIFR)

à la date de référence du 31/03



## ÉVOLUTION DU TAUX DE PRÉSENCE

à la date de référence du 31/03



Le taux de présence indique le pourcentage du temps de travail prescrit pendant lequel tous les

collaborateurs étaient effectivement présents au cours d'une période prédéfinie.

# CONTACT & MENTIONS LÉGALES

## Contact

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](http://www.voestalpine.com)

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

## Mentions légales

**Propriété et responsabilité :** voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz, Austria

**Direction de publication et rédaction :** voestalpine AG, Corporate Responsibility, +43/50304/15-6599  
cr@voestalpine.com, www.voestalpine.com

**Conception, réalisation :** 7 Punkt Communication Group GmbH, www.7punkt.at

**Impression :** Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at



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

Pour une meilleure lisibilité, les auteurs ont renoncé à la pratique de l'écriture inclusive.



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

**voestalpine**  
ONE STEP AHEAD.