



RESPONSABILITÀ SOCIALE
D'IMPRESA
SCHEDA INFORMATIVA

2021/22

CIFRE, DATI, FATTI

La voestalpine è un gruppo del settore dell'acciaio e della tecnologia attivo in tutto il mondo, con competenze sia nei materiali sia nella lavorazione. L'impresa ha sede a Linz, in Austria, ed è suddivisa in quattro divisioni, che con il loro portafoglio di prodotti figurano tutte fra i principali fornitori in Europa e nel mondo. Nel suo ruolo di gruppo internazionale, la voestalpine prende molto sul serio la propria responsabilità per ambiente e clima, e punta a un ruolo di pioniere in ambito ecologico. Ecco perché la voestalpine si riconosce negli obiettivi climatici mondiali e lavora intensamente a tecnologie per la riduzione delle proprie emissioni di CO₂ e per una futura decarbonizzazione della propria produzione.

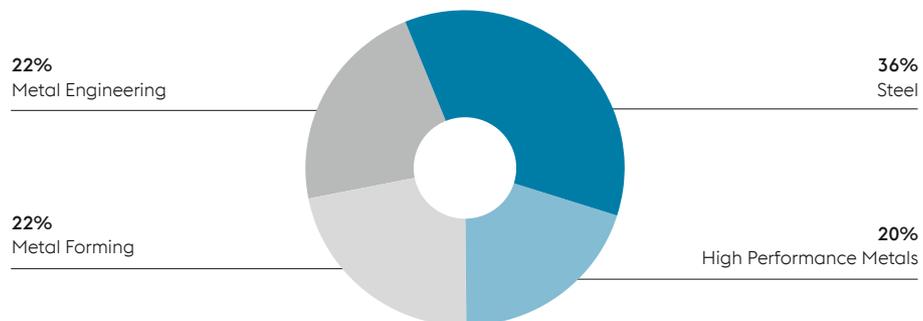
SVILUPPO DEGLI INDICATORI

Mio. EUR	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21*	2021/22
Ricavi	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
Margine EBITDA	15,2%	11,5%	9,3%	10,5%	15,4%
EBIT	1.180,0	779,4	-89,0	338,2	1.454,3
Margine EBIT	9,1%	5,7%	-0,7%	3,1%	9,7%
Dipendenti (FTE) Fine dell'anno di esercizio	51.621	51.907	49.682	48.654	50.225
Investimenti in ricerca	152,0	170,5	174,4	153,0	173,8
Investimenti dell'azienda in impianti ecologici in Austria	258,0	299,1	314,5	300,1	437,0
Investimenti ambientali in siti produttivi in Austria	41,0	66,0	35,0	15,3	27,0
Produzione di acciaio grezzo (in mio t)	8,140	6,895	7,173	6,882	7,838

* Anno di esercizio 2020/21 adeguato a posteriori

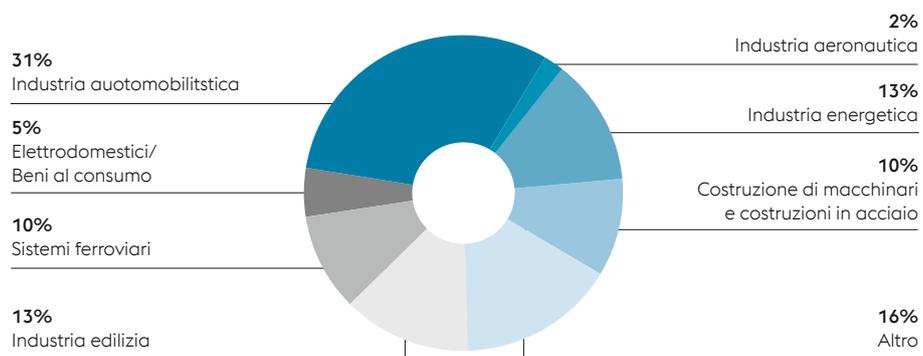
FATTURATO PER DIVISIONE

in % della somma dei fatturati delle divisioni, anno d'esercizio 2021/22



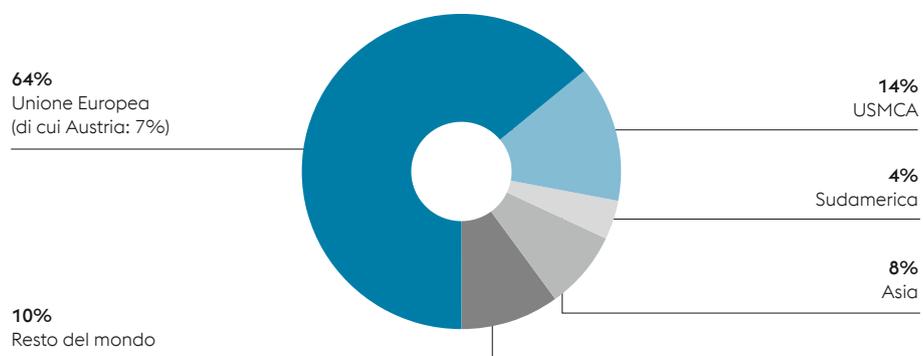
FATTURATO PER SEGMENTO

in % del fatturato del Gruppo, anno d'esercizio 2021/22



FATTURATO PER REGIONE

in % del fatturato del Gruppo, anno d'esercizio 2021/22

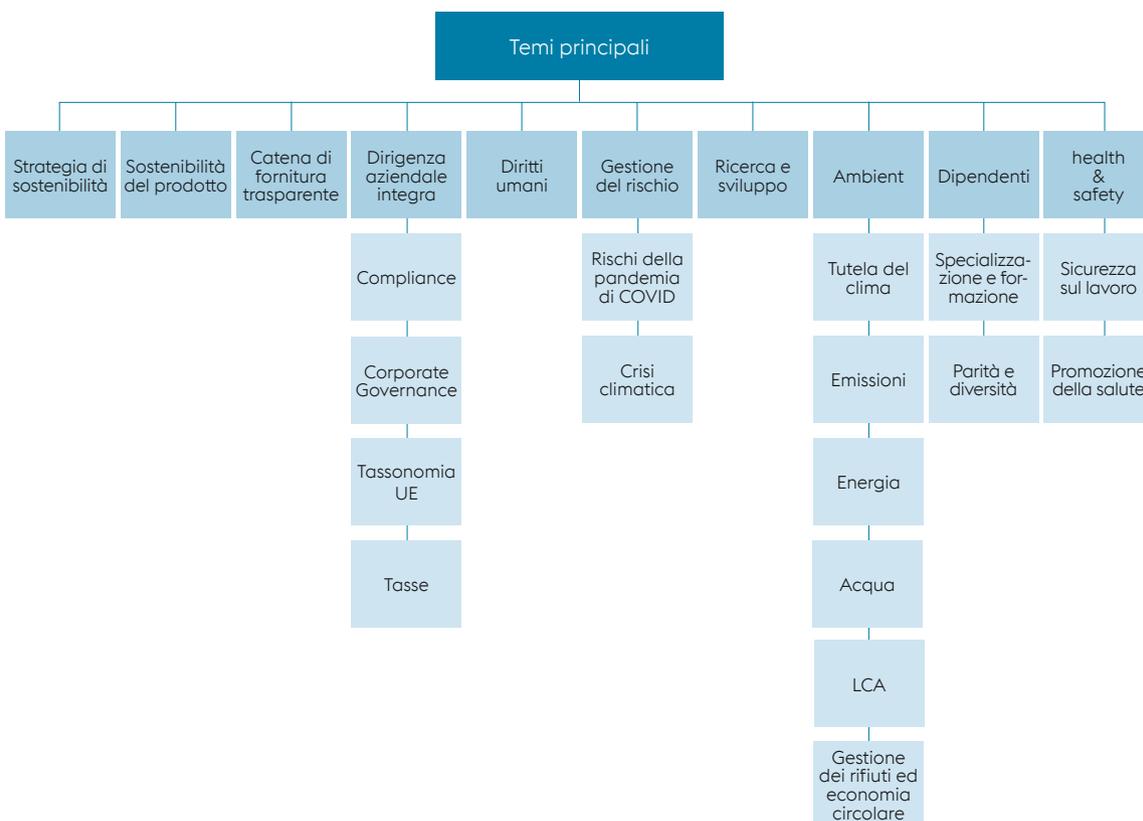
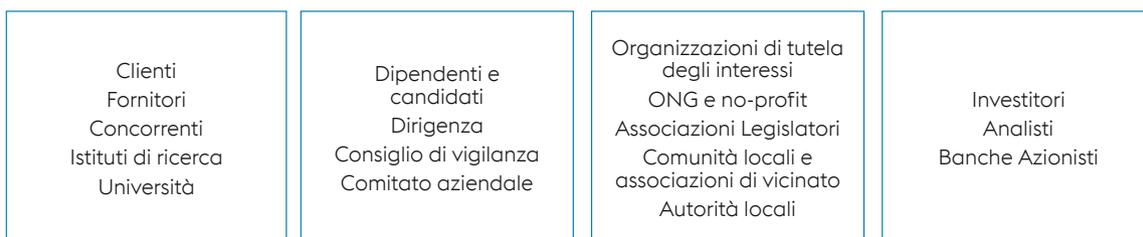


PARTI INTERESSATE E GESTIONE RSI

Le parti interessate sono persone che per motivi privati o professionali hanno interesse per un'organizzazione, in quanto le attività di questa organizzazione hanno un impatto su di loro o perché sono in grado di influenzare lo sviluppo dell'organizzazione.

Un compito importante della dirigenza consiste nel curare i contatti con le parti interessate, prendere in considerazione le loro esigenze e garantire il miglior equilibrio possibile tra gli interessi.

Questa è sempre stata ed è tutt'ora la base per il vincente e duraturo sviluppo della voestalpine.



DIRIGENZA AZIENDALE INTEGRA

Una dirigenza aziendale integra significa da una parte una conduzione e un controllo del Gruppo (Corporate Governance) responsabili e orientati a una creazione di valore sostenibile e a lungo termine, e dall'altra il rispetto da parte di tutti i dipendenti del Gruppo delle normative giuridiche e delle linee guida interne, nonché dei valori morali ed etici di base (Compliance).

Dirigenza aziendale integra

Con l'obiettivo di direzione e controllo del Gruppo responsabili e orientati a una creazione del valore sostenibile e a lungo termine, il Consiglio d'Amministrazione e il Consiglio di vigilanza si sono impegnati già nel 2003 al rispetto del Codice austriaco di Corporate Governance

Compliance

Ci impegniamo a rispettare tutte le normative in vigore in tutte le nazioni in cui opera la voestalpine. Inoltre per noi la compliance è l'espressione di una cultura basata su principi etici e morali.

Diritti umani

Ci impegniamo a rispettare i diritti umani come definiti dalla Carta delle Nazioni Unite e dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e sosteniamo lo UN Global Compact.



COMPLIANCE

La voestalpine esige da sé stessa e dai suoi dipendenti in tutte le nazioni in cui è attiva il rispetto di tutte le leggi applicabili. Tuttavia per la voestalpine la compliance è molto di più che semplicemente agire nel rispetto di leggi e altre normative esterne. È l'espressione di una cultura basata su principi etici e morali. I principi di questa cultura aziendale per i rapporti con clienti, fornitori, dipendenti e altri partner commerciali

sono stabiliti esplicitamente nel Codice di condotta (Code of Conduct) voestalpine.

Allo stesso modo la voestalpine richiede anche ai propri fornitori di rispettare e osservare in toto tutte le leggi applicabili nelle rispettive nazioni ed in particolare i diritti umani, che sono da considerarsi valori fondamentali.

TASSONOMIA UE

Dal 1° gennaio 2022 le imprese quotate in Borsa nell'UE sono tenute a classificare le proprie attività economiche secondo il regolamento sulla tassonomia, e a pubblicare i risultati nella dichiarazione consolidata non finanziaria o nel rendiconto consolidato non finanziario (come richiesto nel § 267a UGB). In questo contesto, l'obiettivo è classificare le attività economiche in base alla loro sostenibilità ambientale. Per la classificazione dell'idoneità tassonomica, da rendicontare nel corrente periodo di riferimento, vanno presi in considerazione esclusivamente gli obiettivi "mitigazione del cambiamento climatico" e "adattamento ai cambiamenti climatici".

Nel periodo di rendicontazione in corso vanno indicati i seguenti indicatori chiave di prestazione:

- >> Quota del fatturato associato ad attività economiche comprese nel regolamento UE sulla tassonomia.
- >> Quota delle spese in conto capitale (CapEx) associate ad attività economiche comprese nel regolamento UE sulla tassonomia.
- >> Quota delle spese operative (OpEx) associate ad attività economiche comprese nel regolamento UE sulla tassonomia.

		Mio EUR	Codice	Fatturato assoluto	Quota di fatturato
		Fatturato allineato alla tassonomia			
A. Attività economiche allineate alla tassonomia					
	Produzione di ferro e acciaio		3.9.	7.312,4	49,0%
	Trasporto merci per via ferroviaria		6.2.	21,2	0,1%
	Infrastruttura ferroviaria		6.14.	1.523,6	10,2%
Fatturato attività economiche allineate alla tassonomia				8.857,2	59,4%
B. Fatturato attività economiche non allineate alla tassonomia				6.066,1	40,6%
Somma ricavi				14.923,3	100,0%
		Mio EUR	Codice	Spese assolute in conto capitale	Quota spese in conto capitale
		Spese in conto capitale allineate alla tassonomia (CapEx)			
A. Attività economiche allineate alla tassonomia					
	Produzione di ferro e acciaio		3.9.	373,5	52,7%
	Trasporto merci per via ferroviaria		6.2.	0,2	0,0%
	Infrastruttura ferroviaria		6.14.	51,5	7,3%
Attività economiche allineate alla tassonomia				425,2	60,0%
B. Spese in conto capitale non allineate alla tassonomia				283,1	40,0%
Somma spese in conto capitale				708,3	100,0%
		Mio EUR	Codice	Spese operative assolute	Quota spese operative
		Spese operative allineate alla tassonomia (OpEx)			
A. Attività economiche allineate alla tassonomia					
	Produzione di ferro e acciaio		3.9.	571,2	69,0%
	Trasporto merci per via ferroviaria		6.2.	2,1	0,3%
	Infrastruttura ferroviaria		6.14.	44,0	5,3%
Spese operative attività economiche allineate alla tassonomia				617,3	74,5%
B. spese operative attività economiche non allineate alla tassonomia				210,8	25,5%
Somma spese operative				828,1	100,0%

DIRITTI UMANI

Nel suo tassativo impegno in favore della salvaguardia dei diritti umani la voestalpine si appoggia alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e alla Convenzione europea dei diritti dell'uomo. Inoltre, dal 2013 la voestalpine sostiene il Global Compact ONU (UNGC), i cui dieci principi promuovono la protezione dei diritti umani, oltre a standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione.

DIRITTI UMANI – FORMAZIONI DIPENDENTI

Tutte le dipendenti e tutti i dipendenti del Gruppo voestalpine hanno l'obbligo di seguire una formazione online sul tema "Diritti umani". La formazione è suddivisa in tre moduli:

- >> Modulo 1: Principi di base dei diritti umani
- >> Modulo 2: I diritti umani nel lavoro quotidiano
- >> Modulo 3: I diritti umani nella catena di fornitura

DIRITTI UMANI – FORMAZIONI PER IL PERSONALE DI SICUREZZA

Il personale di sicurezza responsabile della protezione degli stabilimenti è per la maggior parte formato da dipendenti voestalpine, a cui si applica il Codice di condotta del Gruppo. Al personale di ditte esterne si applica il Codice di condotta per partner commerciali voestalpine. In entrambi i documenti è prescritto il rispetto dei diritti umani.

Formazioni su questo tema rivolte al proprio personale sono condotte dalla voestalpine stessa, mentre la formazione del personale di sicurezza esterno è affidata ai rispettivi datori di lavoro.

NEGOZIATI COLLETTIVI E DIRITTO ALLA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

Circa l'80% dei dipendenti del Gruppo voestalpine si trova in un rapporto di lavoro regolamentato tramite un contratto collettivo. Ogni dipendente ha il diritto e la libertà di as-

sociarsi ad organizzazioni sindacali. In tutte le società voestalpine i dipendenti hanno la possibilità di eleggere comitati aziendali. Nel Gruppo sono presenti un Comitato Aziendale Europeo e un Comitato Aziendale di Gruppo, che si avvalgono di un buon dialogo con la dirigenza.

LAVORO MINORILE E LAVORI FORZATI

La voestalpine respinge con decisione il lavoro minorile, forzato e obbligatorio. Nell'intero Gruppo non se ne è mai verificato neppure un singolo caso. Anche presso fornitori e partner commerciali la voestalpine non tollera nessuna forma di lavoro minorile, forzato o obbligatorio. Nel quadro dell'analisi della catena di fornitura (Sustainable Supply Chain Management) i fornitori vengono controllati specificamente per verificare che rispettino i diritti umani, in particolare per quanto riguarda lavoro minorile, forzato e obbligatorio.

TRATTA DEGLI ESSERI UMANI E SCHIAVISMO MODERNO

Le società del Gruppo voestalpine sottoposte allo UK Modern Slavery Act soddisfano le condizioni ivi previste tramite la pubblicazione della corrispondente dichiarazione. Nel Codice di condotta e nel Codice di condotta per i partner commerciali la tratta degli esseri umani e lo schiavismo moderno sono menzionati esplicitamente e recisamente vietati.

GESTIONE DEL RISCHIO

Una gestione attiva del rischio come quella perseguita dalla voestalpine già da molti anni garantisce a lungo termine la stabilità dell'impresa e l'aumento di valore, e costituisce dunque un fondamentale fattore di successo per l'intero Gruppo. Grazie a un processo di gestione del rischio standardizzato condotto diverse volte all'anno da tutte le unità operative e strategiche del Gruppo, e ai sistemi di controllo interni che a loro volta costituiscono parte integrante della struttura operativa e gestionale, i principali rischi vengono sistematicamente e precocemente rilevati, analizzati e valutati. I processi sono sottoposti a un monitoraggio permanente. Ove necessario, vengono prese immediatamente misure di riduzione del rischio.

I rischi che vengono osservati sono fra gli altri:

- >> Disponibilità di materie prime e approvvigionamento energetico
- >> Logistica e catene di fornitura
- >> Rischi legati al cambiamento climatico
- >> Fermi negli stabilimenti produttivi
- >> Guasti ai sistemi informatici
- >> Rischi relativi alla compliance
- >> Rischi relativi alla protezione dei dati
- >> Rischi nel settore finanziario

Rischi fisici del cambiamento climatico

All'interno del Gruppo voestalpine vengono prese approfondite misure di prevenzione dei rischi dovuti agli eventi atmosferici, come alluvioni o prosciugamenti, carico di neve, siccità, tempeste e forti venti o variazioni di temperatura. Fra queste misure si annoverano regolari esercitazioni e ispezioni, e valutazioni dei rischi in collaborazione con imprese assicurative. Alcuni siti, in particolare quelli situati lungo fiumi o bacini idrici, sono sottoposti a rischi dovuti alle variazioni di livello dell'acqua. La voestalpine tiene sotto controllo questi e altri fattori di rischio fisico, e verifica se le misure strutturali e i piani d'emergenza previsti, come per esempio rilevatori e impianti antincendio e strutture per la protezione dalle inondazioni, sono adeguati.

Il regolare scambio con imprese assicurative interne ed esterne in sinergia con le misure applicate a livello interno contribuisce a minimizzare il più possibile questo tipo di rischi per l'azienda.

Nell'ambito della fornitura di materie prime (per esempio le consegne per via fluviale alla sede di Linz) vengono prese in considerazione le eventuali variazioni del livello dell'acqua dovute al clima e il loro impatto sulla navigabilità dei fiumi (per esempio il Danubio) al momento della pianificazione del numero di battelli impiegati e della loro portata.

Altri rischi fondamentali in ambito sostenibilità

Altri rischi fondamentali in ambito sostenibilità

I rischi rilevanti delle aree tematiche degli interessi dei lavoratori, attenzione ai diritti umani e lotta alla corruzione, compresi i loro effetti, vengono presi in considerazione a tutti i livelli. Per ulteriori informazioni in merito si rimanda alle rispettive sezioni della presente relazione sulla responsabilità aziendale.

RICERCA E SVILUPPO

La strategia aziendale voestalpine è orientata a innovazione, tecnologia e leadership di qualità. Ricerca e sviluppo (R&S) rivestono dunque un ruolo centrale nel suo modello commerciale. Per un'impresa a base tecnologica come la voestalpine, lo sviluppo continuo di nuovi prodotti e processi di produzione è indispensabile per differenziarsi dalla concorrenza e mantenere il ruolo di leader tecnologico. Così le innovazioni adattate alle esigenze della clientela garantiscono il successo a lungo termine dell'impresa. Inoltre, un importante obiettivo per la voestalpine è che tutti i progetti relativi allo sviluppo di processi e prodotti, senza eccezioni, forniscano un contributo positivo alla sostenibilità. In quest'ottica sono stati introdotti dei criteri di sostenibilità che possono essere assegnati a tutti i progetti di ricerca e sviluppo.



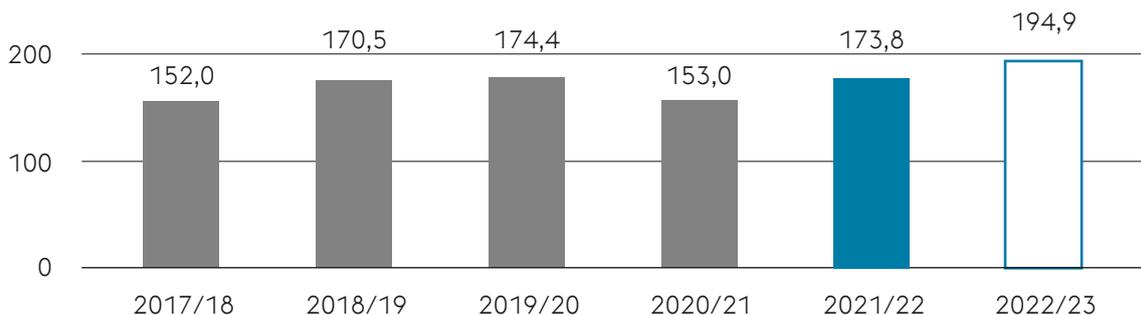
INVESTIMENTI IN RICERCA DEL GRUPPO voestalpine

Dopo il calo avvenuto nel 2020/21 in coincidenza con la crisi dovuta al COVID, nell'anno d'esercizio 2021/22 la voestalpine è tornata ad investire più sostanzialmente in ricerca e sviluppo. Con 173,8 mio EUR è stato persino raggiunto un valore record. Il budget per R&S

per l'anno d'esercizio 2022/23 è stato fissato a 195 mio. EUR. In questo modo prosegue la tendenza in crescita degli ultimi anni, che rispecchia l'alta importanza data a R&S all'interno del Gruppo.

INVESTIMENTI LORDI PER RICERCA E SVILUPPO

(investimenti in centri di ricerca e sviluppo esclusi) per anno d'esercizio, in mio. EUR



AMBIENTE

La consapevolezza delle tematiche ambientali è saldamente ancorata nella filosofia aziendale del Gruppo voestalpine. In questo quadro un continuo impegno a un utilizzo parsimonioso di risorse come materie prime ed energia lungo tutta la catena di produzione viene perseguito allo stesso titolo di una minimizzazione dell'impatto ambientale di processi e prodotti.

Per raggiungere questi obiettivi, negli impianti produttivi voestalpine vengono impiegate le migliori tecnologie disponibili a seconda dei casi e ottimizzate continuamente le misure per maggiore efficienza, riduzioni delle emissioni e risparmio di energia nel quadro degli attuali processi di produzione di acciaio. Parallelamente la ricerca approfondita di nuovi processi di realizzazione più ecologici e non per ultimo lo sviluppo ulteriore di materiali e prodotti contribuiscono in modo fondamentale al miglioramento del bilancio ambientale. Tutte queste attività vengono coordinate tramite sistemi di gestione ambientale trasparenti ed efficienti, già quasi universalmente impiegati all'interno del Gruppo voestalpine.

La voestalpine si impegna a rispettare i seguenti principi presso tutte le sue sedi produttive:

- >> Approccio olistico di responsabilità per i prodotti
- >> Ottimizzazione dei procedimenti di produzione
- >> Creazione di sistemi di gestione ambientale
- >> Coinvolgimento dei dipendenti e comportamento rispettoso dell'ambiente di ogni singolo
- >> Dialogo aperto e obiettivo

Emissioni in aria, terreno e acque: Minimizzazione con le migliori tecnologie a disposizione

A causa di particolarità fisico-chimiche, non è possibile evitare completamente le emissioni

dovute ai processi di lavorazione. Gestiamo i nostri impianti di produzione applicando in modo economicamente sostenibile le migliori tecnologie disponibili e sviluppiamo inoltre nuovi approcci per minimizzare il più possibile l'impatto su aria, terreno e acque.

Economia circolare e Life Cycle Assessment (LCA)

Sosteniamo la valutazione e l'analisi integrate, olistiche e complete dei materiali (valutazione del ciclo di vita o Life Cycle Assessment) come tutte le catene di lavorazione e creazione del valore nel quadro dell'economia circolare.

Politica climatica ed energetica: impegno per una produzione a basse emissioni di carbonio

Ci ripromettiamo a lungo termine di dare il nostro contributo a una decarbonizzazione dei sistemi economici soprattutto attraverso intensi ricerca e sviluppo di nuove tecnologie, spesso con collaborazioni trasversali attraverso diversi settori. Inoltre, conduciamo un dialogo aperto e costruttivo con parti interessate come leader politici, rappresentanze degli interessi, organizzazioni della società civile e istituzioni scientifiche e di tutela dell'ambiente.



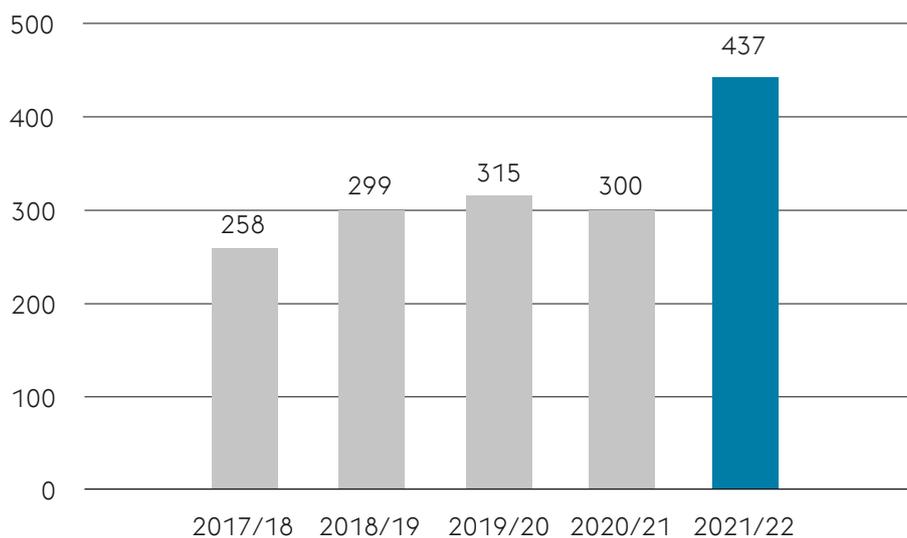
SISTEMI DI GESTIONE AMBIENTALE

Il sistema interno di gestione ambientale voestalpine comprende circa 120 società di produzione o sedi in tutto il mondo che fanno registrare un impatto fondamentale sulle prestazioni ecologiche del Gruppo. Fra queste sono inclusi tutti i segmenti commerciali di produzione e lavorazione dell'acciaio, quelli dunque che fanno registrare il più alto consumo di energia e le più elevate emissioni.

Il Gruppo voestalpine ha implementato sistemi gestionali ad ampio respiro in tutto il mondo. Il 75% dei siti produttivi dispone di un sistema di gestione ambientale ISO 14001 o EMAS. Il 30% delle società dispongono della certificazione ISO 50001 per la gestione energetica.

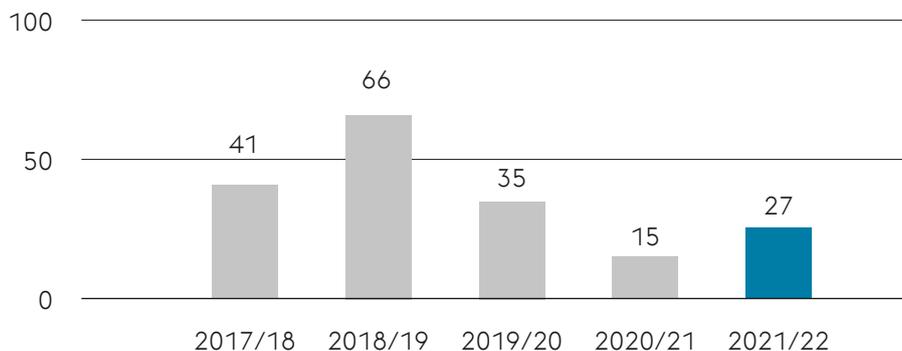
INVESTIMENTI PER L'AMBIENTE

in mio. EUR



INVESTIMENTI AMBIENTALI

in mio. EUR



EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA

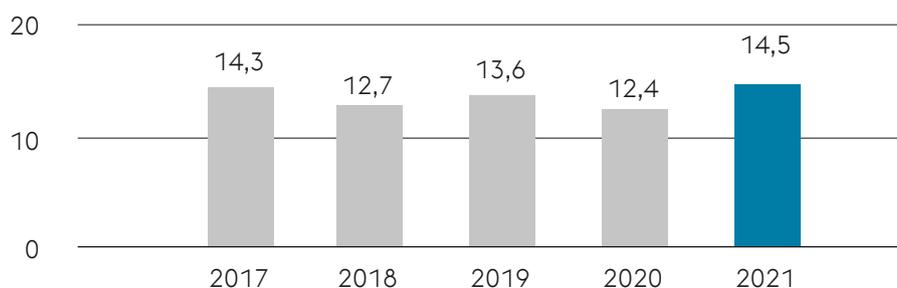
Nel 2021, dopo il calo dell'anno precedente dovuto alla crisi del COVID, le emissioni dirette di gas a effetto serra (Scope 1) dei circa 120 siti produttivi del Gruppo voestalpine sono salite del 16,2%, attestandosi a 14,5 mio. t di CO₂equivalente. La gran parte si verifica in Austria nelle sedi di Linz (9,6 mio. t) e Donawitz (3,1 mio. t), dove si produce acciaio grezzo in altoforno.

Oltre al biossido di carbonio le emissioni contengono i gas a effetto serra metano e protossido di azoto.

Oltre alle emissioni dirette (Scope 1) vengono rilevate anche le emissioni di gas a effetto serra (Scope 2 + Scope 3) valutate in toto secondo la metodologia EF 3.0 Climate Change.

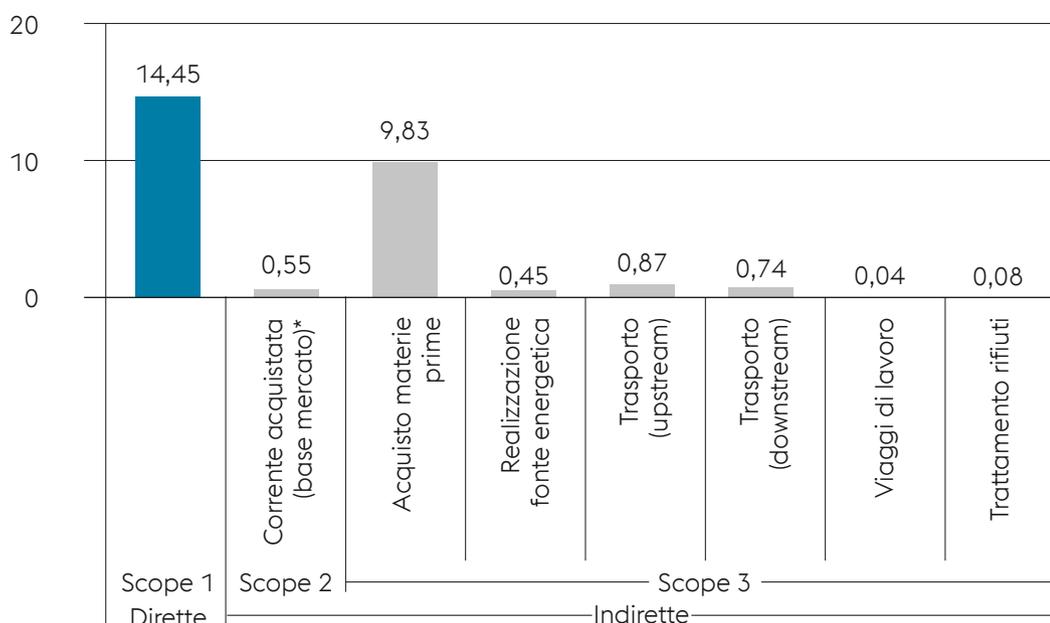
EMISSIONI SCOPE 1

in mio. t di CO₂e



EMISSIONI DIRETTE E INDIRETTE GAS SERRA 2021

in mio. t di CO₂e

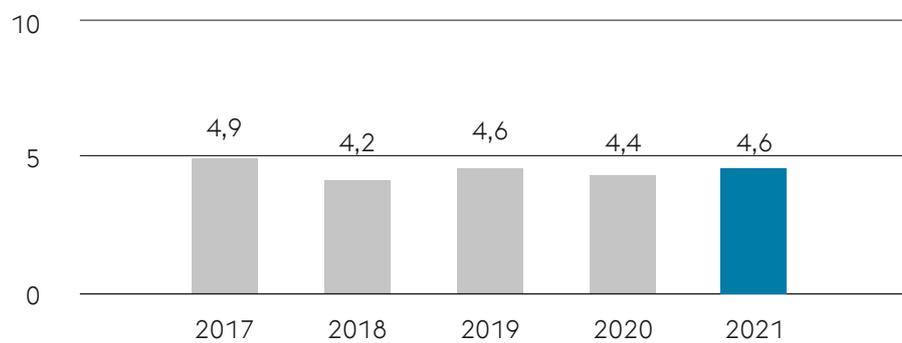


* Scope 2 su base mercato: 0,55 mio t di CO₂e

Scope 2 su base ubicazione: 0,73 mio t di CO₂e

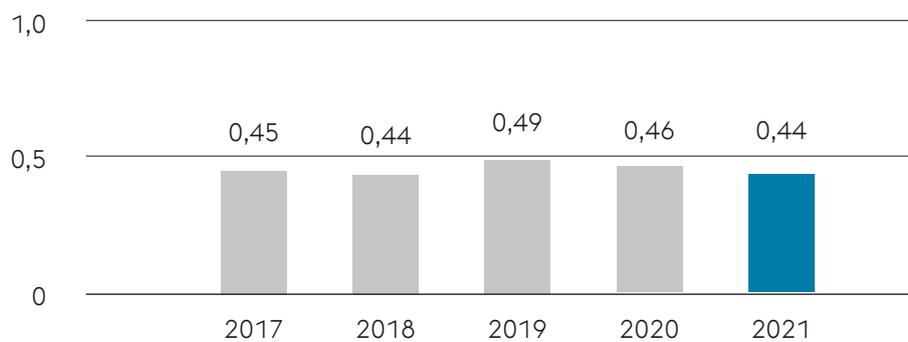
EMISSIONI SO₂

kt



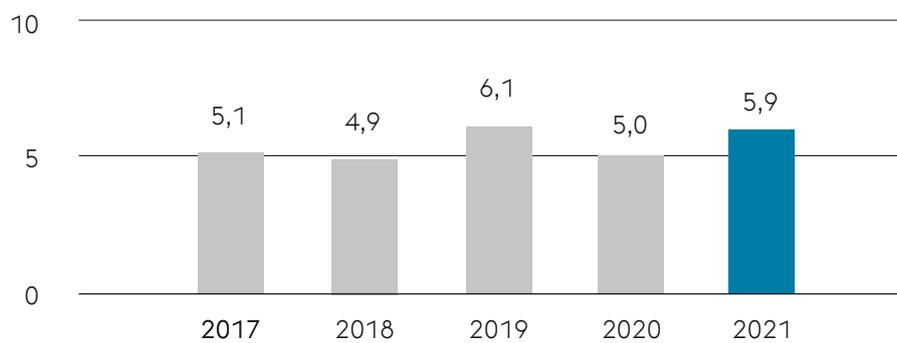
EMISSIONI SPECIFICHE SO₂

kg/t prodotto



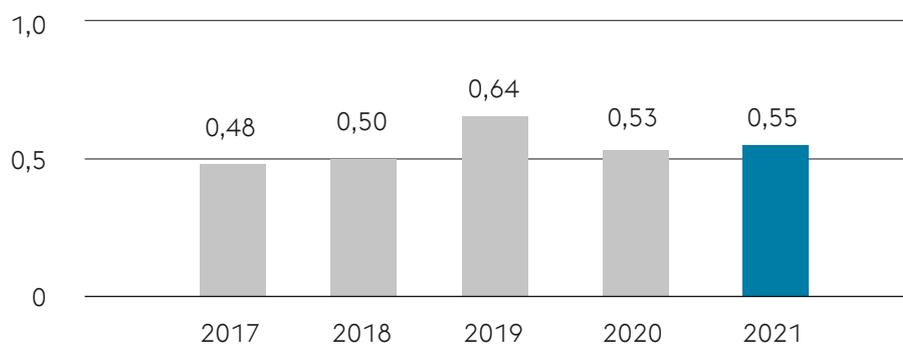
EMISSIONI NO_x

kt



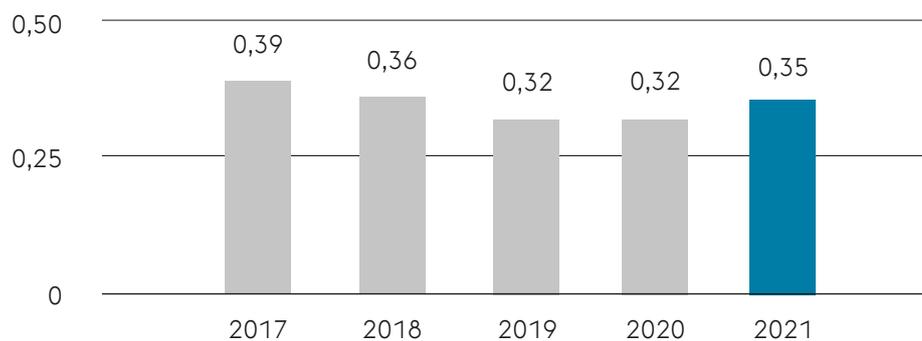
EMISSIONI SPECIFICHE NO_x

kg/t prodotto



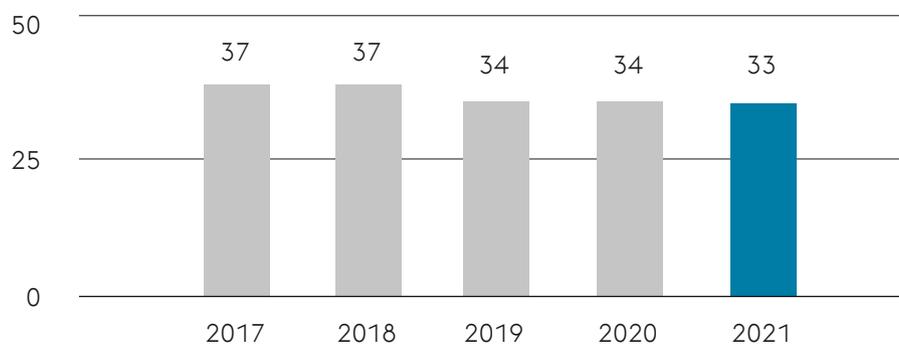
EMISSIONI DI POLVERI RILEVATE

kt



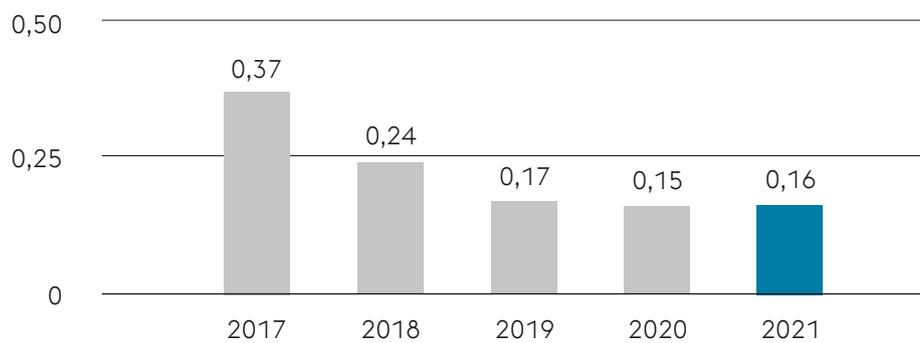
EMISSIONI SPECIFICHE DI POLVERI RILEVATE

g/t prodotto



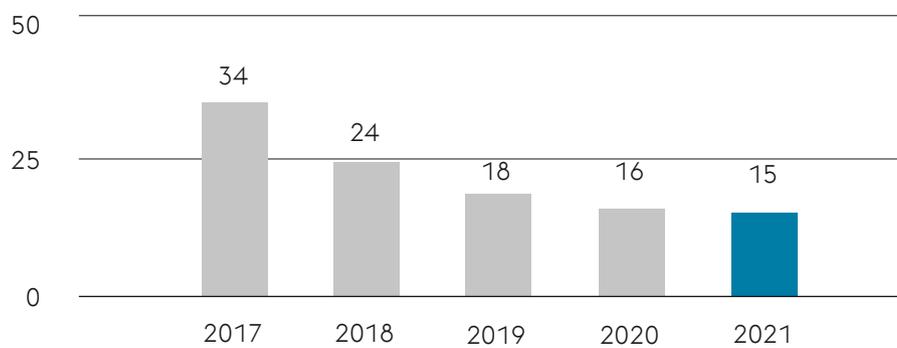
EMISSIONI DI COV

kt

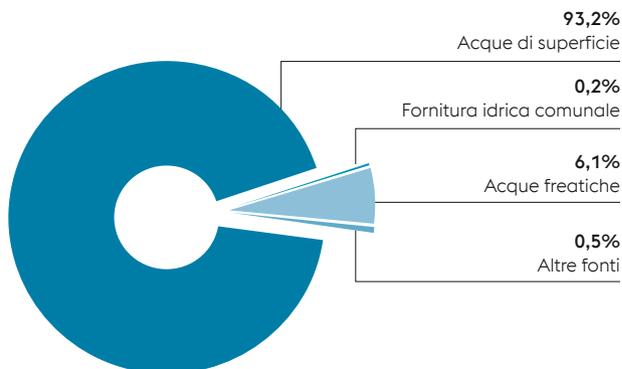


EMISSIONI SPECIFICHE DI COV

g/t prodotto

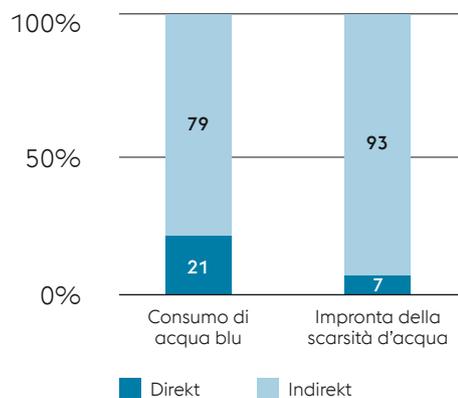


PRELIEVO IDRICO 2021



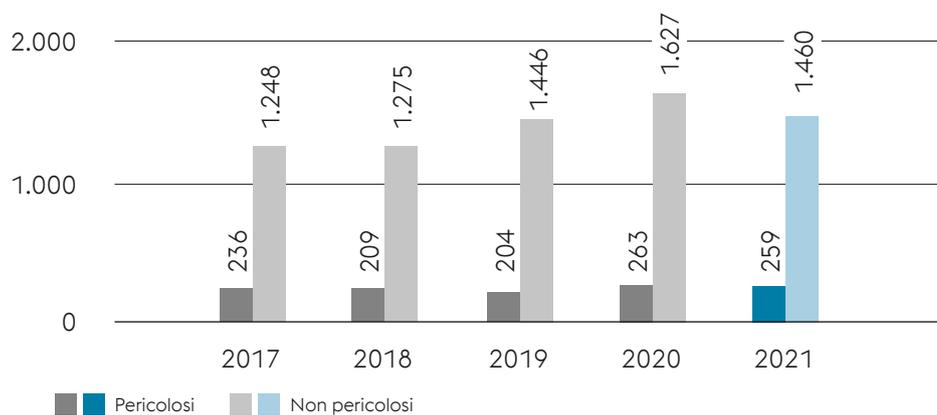
IMPRONTA IDRICA 2021

in %



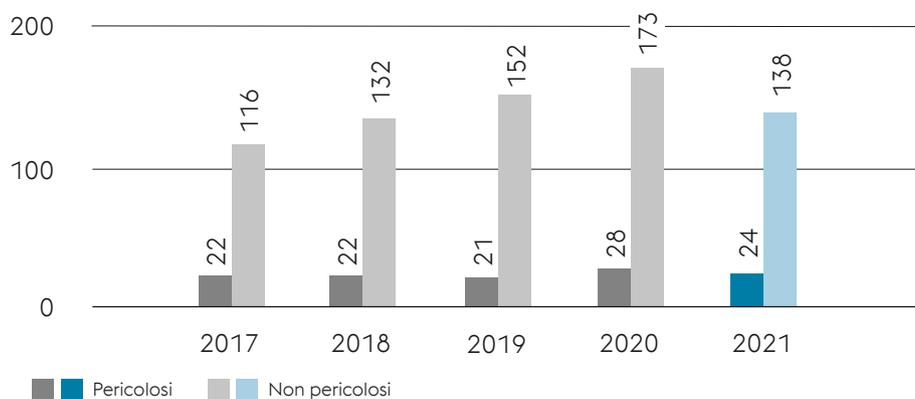
QUANTITÀ DI RIFIUTI

kt



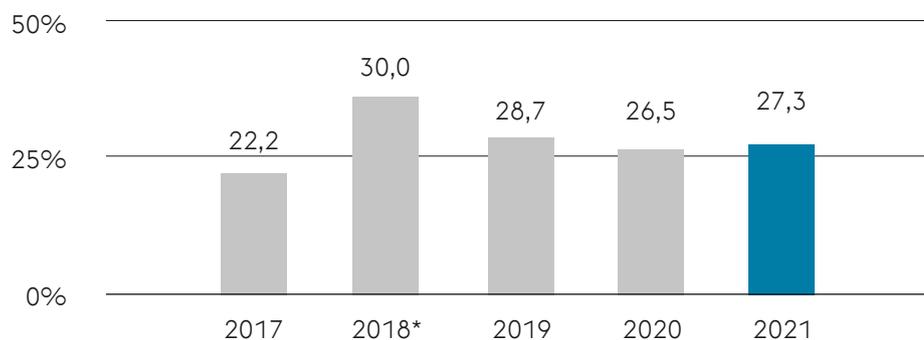
QUANTITÀ SPECIFICHE DI RIFIUTI

kg/t prodotto



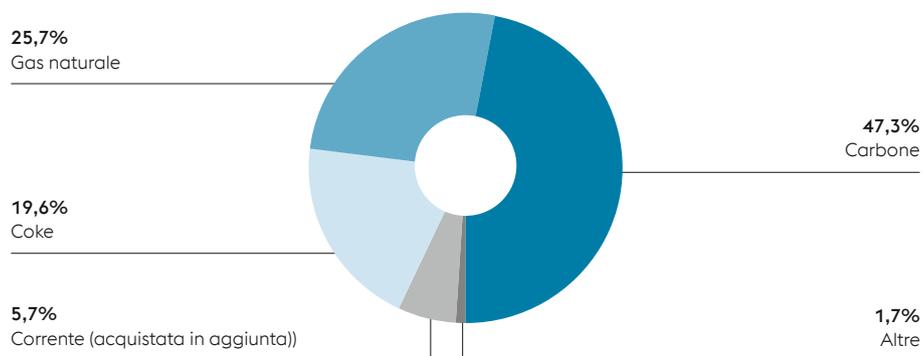
TASSO DI RICICLAGGIO

in %



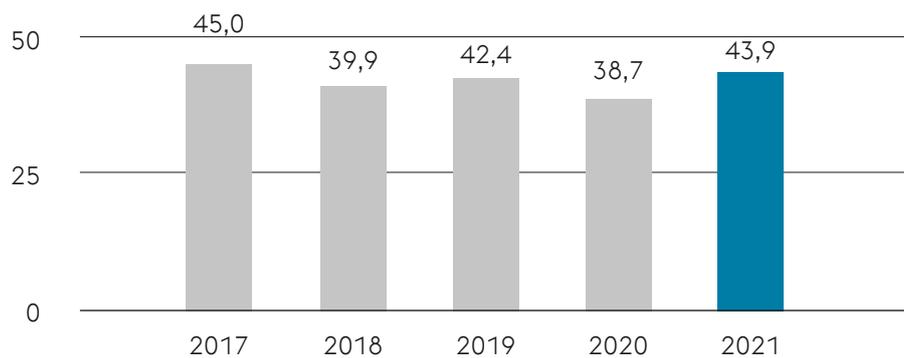
* A partire dal 2018: tasso di riciclaggio per il ferro misurato sulla base dell'output di prodotto

QUOTA DELLE DIVERSE FONTI ENERGETICHE 2021



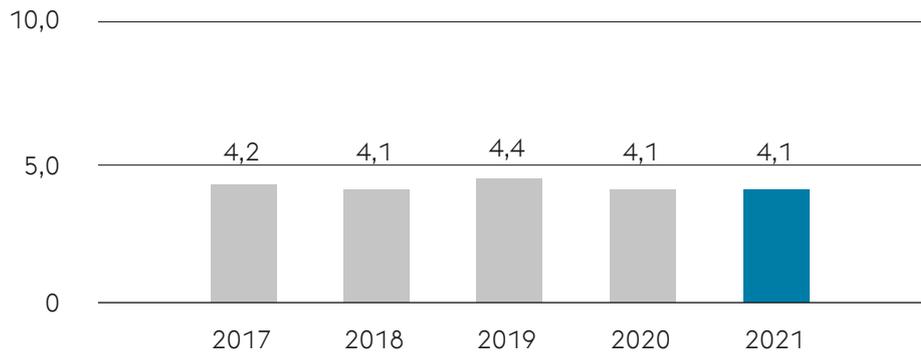
FABBISOGNO ENERGETICO TOTALE

TWh



FABBISOGNO ENERGETICO TOTALE SPECIFICO

MWh/t prodotto



DIPENDENTI

Il nostro successo come gruppo del segmento dell'acciaio e della tecnologia si basa sulle particolari competenze e sulla grande motivazione dei nostri dipendenti. Per questo la voestalpine attribuisce un grande valore a una cultura aziendale rispettosa, alla varietà e l'individualità dei dipendenti e delle loro qualificazioni, come anche rispecchiato nelle linee guida della strategia di sostenibilità.

Cultura aziendale

Creiamo una cultura aziendale rispettosa in cui promuoviamo e sosteniamo fiducia, diversità, autodeterminazione e autoresponsabilizzazione. In questa ottica la cultura voestalpine viene sviluppata costantemente come segnale di identità comune a tutto il Gruppo.

Diversità

Appreziamo l'individualità e le capacità di tutti i nostri dipendenti, indipendentemente da sesso, età, provenienza, religione, orientamento sessuale o eventuali disabilità e creiamo i presupposti per pari opportunità e lavoro rispettoso della salute e orientato alle diverse fasi della vita.

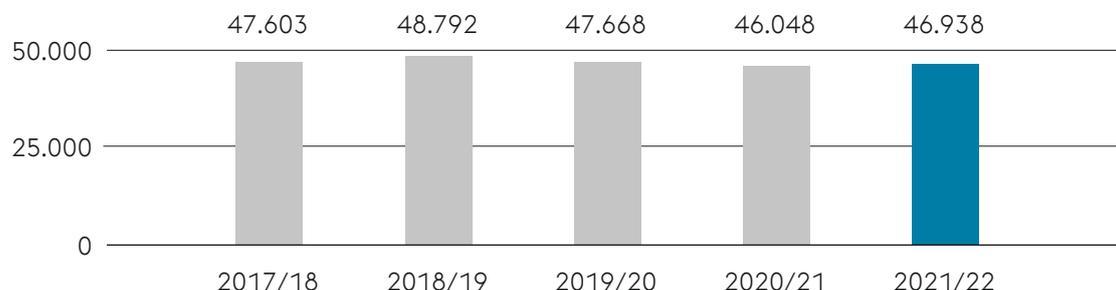
Specializzazione e formazione

I dipendenti voestalpine vengono sostenuti tramite misure di qualificazione mirate, per ampliare le loro possibilità di sviluppo professionale. Inoltre, consideriamo la formazione di giovani come la formazione permanente fattori decisivi per il successo duraturo dell'impresa.



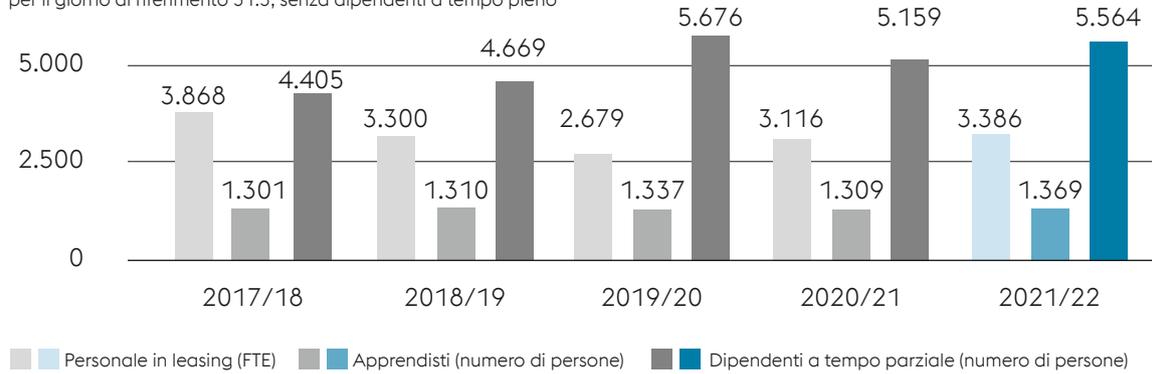
ANDAMENTO DEL NUMERO DEI DIPENDENTI

Personale (senza apprendisti e personale in leasing, numero di persone) al giorno di riferimento 31.3



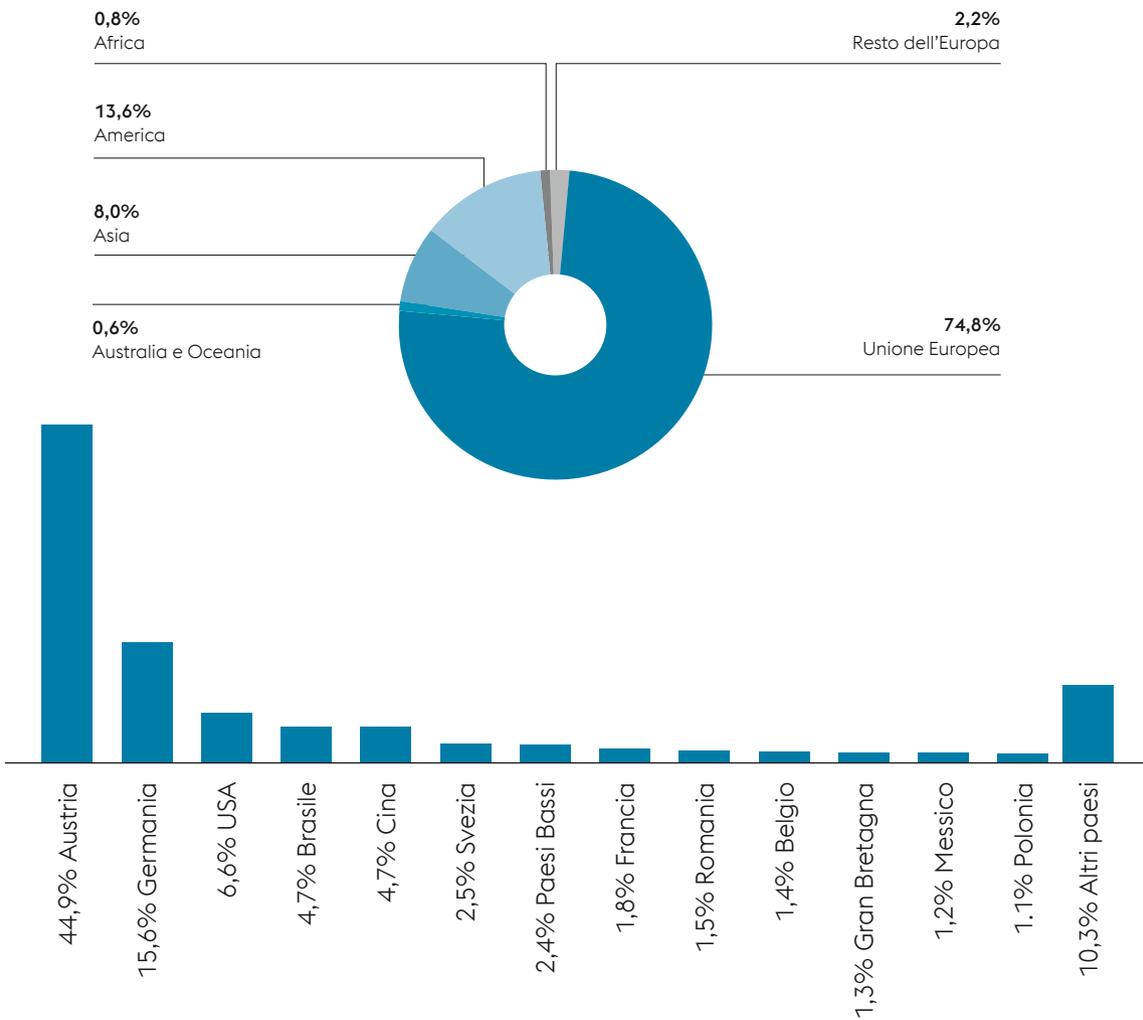
STRUTTURA DEL PERSONALE SUDDIVISA IN BASE AL RAPPORTO DI LAVORO

per il giorno di riferimento 31.3; senza dipendenti a tempo pieno



IMPIEGO PER REGIONI

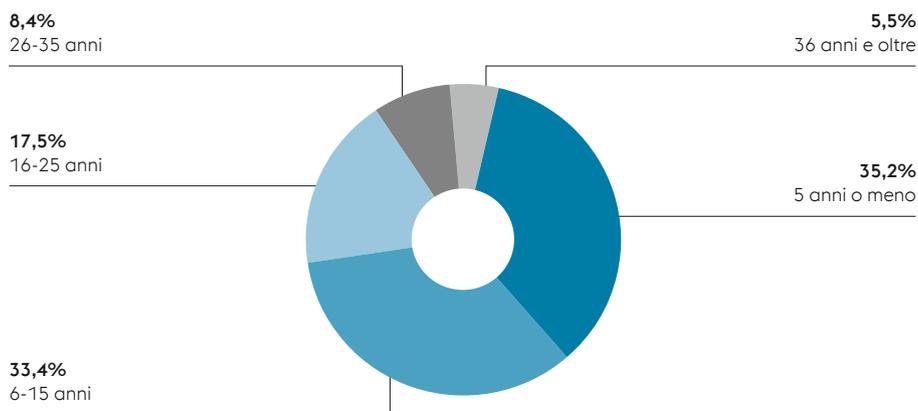
al giorno di riferimento 31.3.2022, su base FTE



ANZIANITÀ

al giorno di riferimento 31.3.2022

Tutti i dipendenti tranne apprendisti, stagisti, liberi professionisti, diplomandi/laureandi



PARI OPPORTUNITÀ E DIVERSITÀ

Nel Gruppo voestalpine lavorano 50.000 dipendenti (FTE) in tutto il mondo. Ognuno di essi è da rispettare pienamente per i suoi punti di forza e le sue capacità individuali. La firma della “Carta della diversità” da parte del CEO voestalpine nel febbraio 2018 conferma la posizione del Gruppo per quanto riguarda diversità e pari opportunità. La voestalpine si impegna a rispettare tutte le persone con cui ha relazioni (dipendenti,

clienti, partner), indipendentemente da sesso, colore della pelle, nazionalità, provenienza etnica, religione o opinioni, disabilità, età, orientamento sessuale e identità. Questo impegno e le misure corrispondenti assicurano un clima di accettazione e fiducia reciproca. Come delineato nel capitolo “Rispetto e integrità” del Codice di Condotta voestalpine, nel Gruppo non viene tollerata alcuna forma di discriminazione.

PERSONE CON DISABILITÀ

In Austria le aziende con più di 25 dipendenti sono tenute a mettere a disposizione posti di lavoro per persone con disabilità. Al 31.3.2022 in Austria 580 dipendenti avevano segnalato di avere diritto alle agevolazioni previste dalla legge sull'impiego di disabili. Per questioni legate alla protezione dei dati personali, al di fuori dell'Austria non viene registrata un'even-

tuale disabilità dei dipendenti. Per la voestalpine è naturale soddisfare in tutte le sue sedi gli obblighi giuridici vigenti per l'impiego e l'integrazione delle persone con disabilità. Inoltre, vengono applicate diverse misure per una collaborazione rispettosa all'interno del Gruppo. Anche al di fuori dell'azienda vengono sostenute misure a favore dell'integrazione.

QUOTA DI DIPENDENTI DI SESSO FEMMINILE

al giorno di riferimento 31.3

	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Totale donne	13,8%	14,4%	14,7%	14,8%	15,4%
Dirigenti di sesso femminile	12,3%	12,5%	12,5%	13,6%	12,9%
Impiegate	28,8%	28,9%	29,1%	29,3%	29,6%
Operaie	4,9%	5,7%	5,8%	5,8%	6,4%
Apprendiste di sesso femminile (formazioni tecniche)	13,5%	13,4%	15,6%	14,0%	16,5%
Apprendiste di sesso femminile Apprendiste (altro)	47,4%	52,7%	47,8%	50,3%	48,1%

SPECIALIZZAZIONE E FORMAZIONE

Innovazione e alta qualità non sono pensabili senza una continua formazione e specializzazione del personale. Ecco perché le misure di qualificazione costituiscono un importante presupposto per il successo della voestalpine. Queste misure incentivano a livello personale le possibilità di crescita dei dipendenti, e inoltre il networking fra dipartimenti e sedi.

I costi totali per lo sviluppo del personale nell'anno d'esercizio 2021/22 hanno rappresentato oltre 52 mio. EUR. In tutto il Gruppo, il 76,9% dei dipendenti ha partecipato a misure di specializzazione e formazione. Il volume totale delle formazioni nell'anno d'esercizio 2021/22 è stato di 630.587 ore, in media 17,5 ore per ogni dipendente partecipante.

APPRENDISTI

Nel giorno di riferimento 31.3.2022 all'interno del Gruppo voestalpine si assicurava la formazione di 1.369 apprendisti in circa 50 diverse professioni, la maggior parte (62,9%) presso le sedi austriache. Il 19,8% erano in Germania, inseriti nel programma di formazione mista. Grazie alla formazione orientata alle esigenze lavorative è possibile offrire un rapporto lavorativo a quasi tutti gli apprendisti che concludono con successo la propria formazione.

La voestalpine considera come proprio compito quello di investire nelle qualificazioni di giovani forze specializzate. In questo quadro lo sviluppo delle competenze personali e sociali riveste la stessa importanza dell'eccellente formazione specializzata. Al momento il Gruppo investe oltre 90.000 EUR nella formazione di un apprendista.

La sicurezza e la salute delle persone sono valori di base centrali della voestalpine, e vengono considerati prioritari. Lavoriamo per diminuire costantemente la frequenza degli infortuni e per aumentare il livello di salute di tutti i dipendenti del Gruppo voestalpine, qualunque sia la loro funzione lavorativa. Consideriamo standard minimi di sicurezza estesi a tutto il Gruppo il fondamento di un'efficace cultura aziendale di salute e sicurezza.

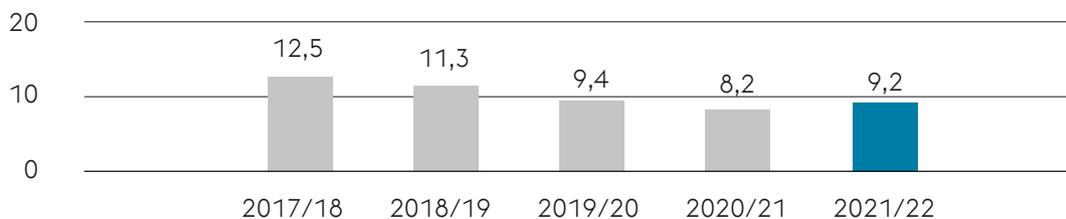


Il 100% delle società di produzione voestalpine dispongono di un sistema di gestione della salute e della sicurezza, e il 50% sono certificate ISO 45001 (ex OHSAS 18001).

Ne consegue che circa 30.500 dipendenti (72%) del segmento produttivo lavorano in una sede che dispone di un sistema certificato per la sicurezza sul luogo di lavoro.

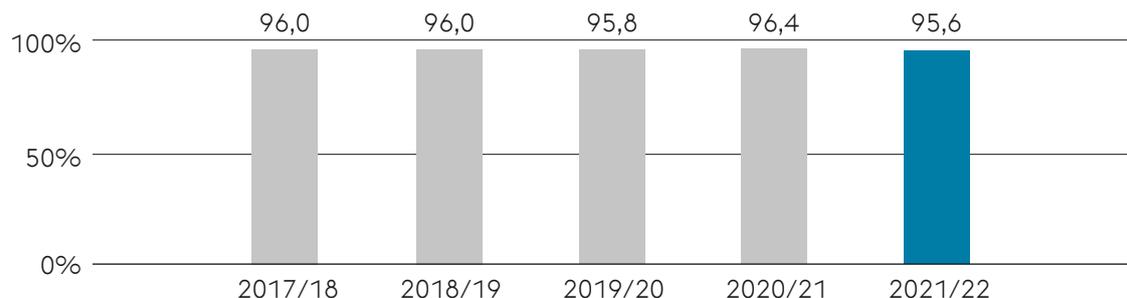
SVILUPPO DEL TASSO DI FREQUENZA DEGLI INFORTUNI (LTIFR)

al giorno di riferimento 31.3.



SVILUPPO DELLA QUOTA DI SALUTE

al giorno di riferimento 31.3.



La quota di salute rispecchia in quale percentuale del tempo regolamentare di lavoro di un

periodo predefinito tutti i dipendenti sono stati effettivamente presenti.

CONTATTO E SIGLA EDITORIALE

Contatti

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/en/group/corporate-responsibility/>

Sigla editoriale

Proprietario e titolare dei contenuti: voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz, Austria

Edizione e redazione: voestalpine AG, Responsabilità sociale d'impresa, +43/50304/15-6599
cr@voestalpine.com, www.voestalpine.com

Concezione e realizzazione: 7 Punkt Communication Group GmbH, www.7punkt.at

Stampa: Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at



Per una migliore leggibilità le formulazioni utilizzate si intendono rivolte a tutti i generi.

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

voestalpine
ONE STEP AHEAD.