

CORPORATE  
RESPONSIBILITY  
FACTSHEET

2021





# 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.

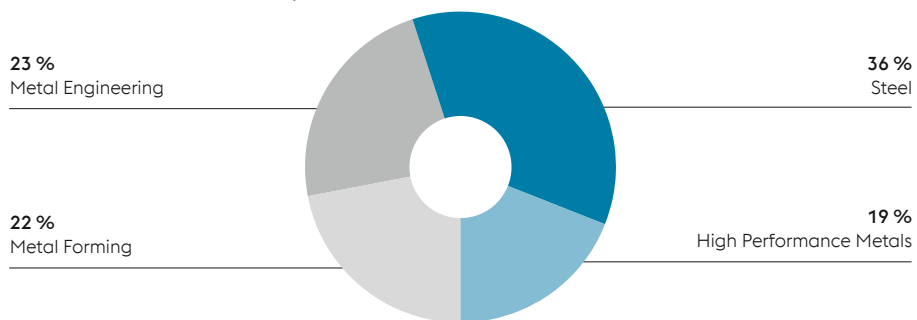
Als internationaler Konzern nimmt die voestalpine ihre Verantwortung für Umwelt und Klima sehr ernst und strebt nach einer ökologischen Vorreiterrolle. Daher bekennt sich die voestalpine zu den globalen Klimazielen und arbeitet intensiv an Technologien zur Reduktion ihrer CO<sub>2</sub>-Emissionen und langfristig zur Dekarbonisierung der Produktion.

## ENTWICKLUNG DER KENNZAHLEN

Mio. EUR	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Umsatzerlöse	11.294,5	12.897,8	13.560,7	12.717,2	11.266,6
EBITDA	1.540,7	1.954,1	1.564,6	1.181,5	1.134,5
EBITDA-Marge	13,6 %	15,2 %	11,5 %	9,3 %	10,1 %
EBIT	823,3	1.180,0	779,4	-89,0	115,2
EBIT-Marge	7,3 %	9,1 %	5,7 %	-0,7 %	1,0 %
Beschäftigte (Vollzeitäquivalente) Ende Geschäftsjahr	49.703	51.621	51.907	49.682	48.654
Forschungsaufwendungen	140,3	152,0	170,5	174,4	153,0
Betriebsaufwand für Umweltschutzanlagen in Österreich	231,0	258,0	299,1	314,5	300,1
Umweltinvestitionen für Produktionsstandorte in Österreich	46,0	41,0	66,0	35,0	15,3
Rohstahlproduktion (in Mio. t)	7,596	8,140	6,895	7,173	6,882

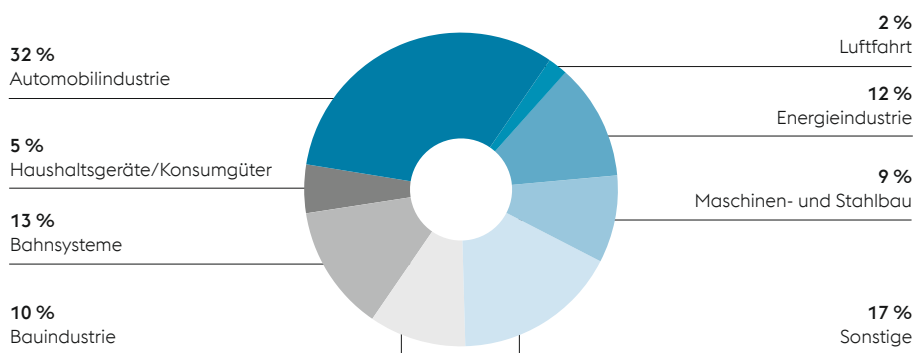
## UMSATZ NACH DIVISIONEN

in % der addierten Divisionsumsätze, Geschäftsjahr 2020/21



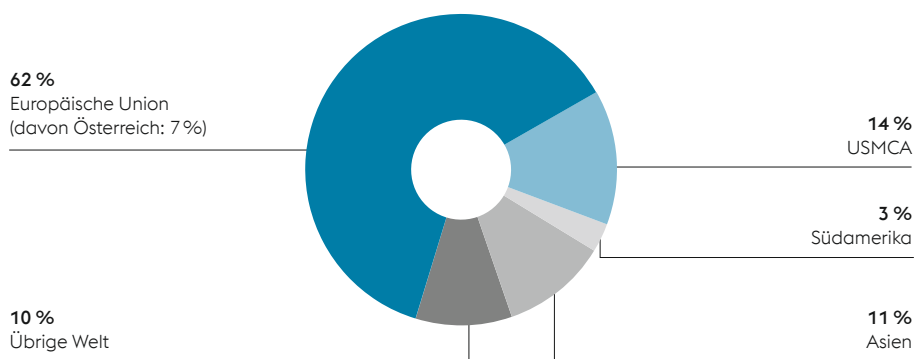
## UMSATZ NACH BRANCHEN

in % des Konzernumsatzes, Geschäftsjahr 2020/21



## UMSATZ NACH REGIONEN

in % des Konzernumsatzes, Geschäftsjahr 2020/21



# STAKEHOLDER UND CR MANAGEMENT

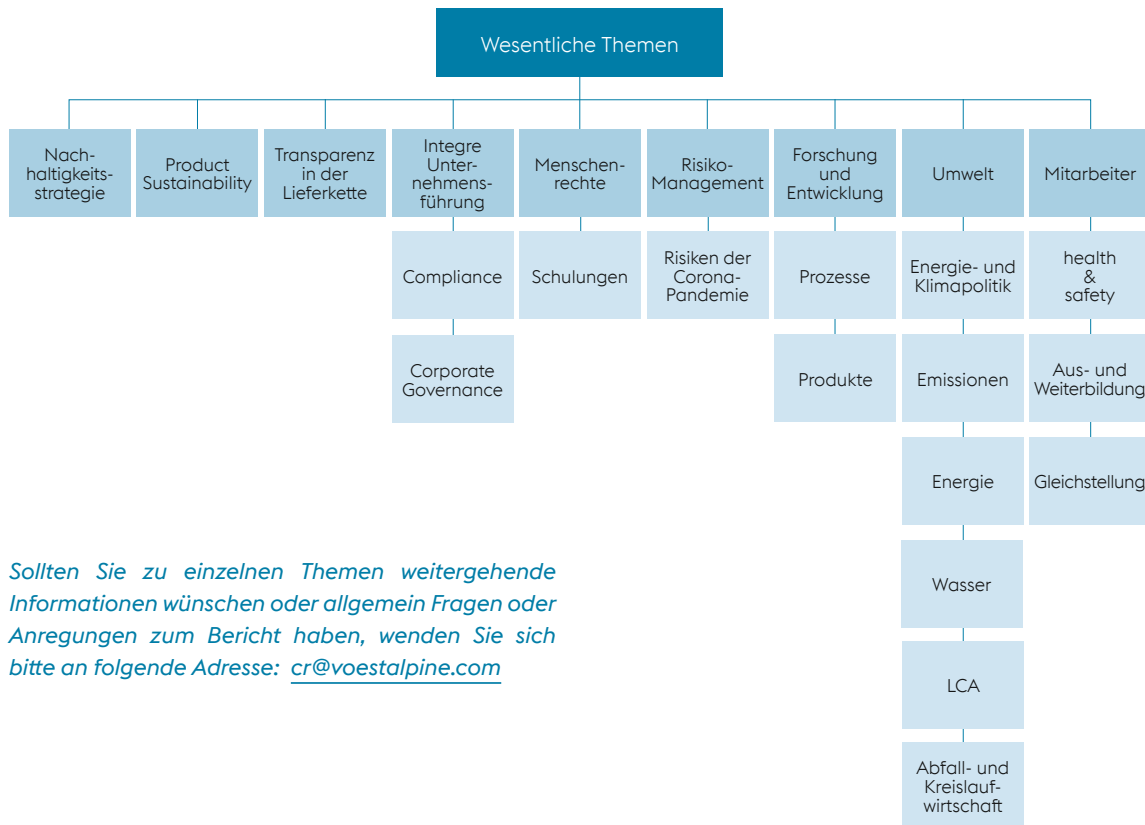
Die voestalpine steht durch den Vorstand, die Führungskräfte und die Mitarbeiter in regelmäßigem Austausch mit den unten genannten Stakeholdergruppen. Dazu werden zahlreiche Gelegenheiten wie Fachgespräche und Expertenrunden, Konferenzen und Messen, Analysten- und Investorenmeetings genutzt. Wichtige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

mäßig stattfindende Mitarbeiterbefragung und jährliche Mitarbeitergespräche. Zudem ist die voestalpine in den verschiedensten Gremien von Interessenvertretungen, Branchenverbänden und -initiativen sowie Plattformen vertreten. Mit den einzelnen Stakeholdergruppen gab es im Berichtszeitraum Austausch in ganz unterschiedlichen Formaten und zu verschiedenen Themen.



Aus der laufenden Kommunikation mit den internen und externen Stakeholdergruppen leitet die voestalpine jene Themen ab, die für das Management der Corporate Responsibility und die Berichterstattung darüber wesentlich sind.

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



*Sollten Sie zu einzelnen Themen weitergehende Informationen wünschen oder allgemein Fragen oder Anregungen zum Bericht haben, wenden Sie sich bitte an folgende Adresse: [cr@voestalpine.com](mailto:cr@voestalpine.com)*

# INTEGRE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

**Integre Unternehmensführung bedeutet verantwortliche, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichtete Leitung und Kontrolle des Konzerns (Corporate Governance) sowie die Ausrichtung des Verhaltens aller Mitarbeiter des Konzerns an gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien sowie moralischen und ethischen Grundwerten (Compliance).**

## Integre Unternehmensführung

Im Sinne einer verantwortlichen, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichteten Leitung und Kontrolle des Konzerns haben sich Vorstand und Aufsichtsrat bereits 2003 zur Einhaltung des österreichischen Corporate Governance-Kodex bekannt.

## Compliance

Wir bekennen uns zur Einhaltung sämtlicher Gesetze in allen Ländern, in denen die voestalpine tätig ist. Für uns ist Compliance darüber hinaus Ausdruck einer Kultur, die auf ethischen und moralischen Grundsätzen aufbaut.

## Menschenrechte

Wir verpflichten uns zur Wahrung der Menschenrechte gemäß UN-Charta und der Europäischen Konvention für Menschenrechte und 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 aller Gesetze. Compliance ist für die voestalpine aber mehr, als nur in Übereinstimmung mit Gesetzen und sonstigen externen Vorschriften zu agieren. Sie ist Ausdruck einer Kultur, die auch auf ethischen und moralischen Grundsätzen aufbaut. Die Grundsätze dieser Unternehmenskultur für den Umgang mit Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern

und sonstigen Geschäftspartnern sind explizit im Verhaltenskodex der voestalpine (Code of Conduct) verankert.

Genauso verlangt die voestalpine auch von ihren Lieferanten, sämtliche geltenden Gesetze im jeweiligen Land uneingeschränkt einzuhalten und insbesondere die Menschenrechte als fundamentale Werte zu respektieren und zu beachten.

# CORPORATE GOVERNANCE

Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG haben bereits im Jahr 2003 beschlossen, den österreichischen Corporate Governance-Kodex anzuerkennen und haben auch alle zwischenzeitlich erfolgten Regeländerungen umgesetzt.

Die Selbstverpflichtung der voestalpine AG bezieht sich neben den verbindlich einzuhaltenden „L-Regeln“ (Legal Requirements) auch auf sämtliche „C-Regeln“ (Comply or Explain) und die „R-Regeln“ (Recommendation) des Kodex. Der Corporate Governance-Kodex stellt österreichischen Aktiengesellschaften einen Ordnungsrahmen für die Führung und Überwachung des Unternehmens zur Verfügung. Grundlage des Kodex sind die Vorschriften des österreichischen Aktien-, Börse- und Kapitalmarktrechtes

sowie in ihren Grundsätzen die OECD-Richtlinien für Corporate Governance. Die letzte Überarbeitung erfolgte im Jänner 2021. Der Kodex erlangt Geltung durch freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen. Der Kodex verfolgt das Ziel einer verantwortlichen, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichteten Leitung und Kontrolle von Gesellschaften und Konzernen. Durch die Selbstverpflichtung stellt sich die voestalpine hinter diese Ziele und strebt ein hohes Maß an Transparenz für alle Stakeholder des Unternehmens an.

Über Geschäfte mit nahestehenden Unternehmen und Personen wird in den Halbjahres- und Geschäftsberichten der voestalpine AG informiert.



# MENSCHENRECHTE

In ihrem unbedingten Commitment für die 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. Dieser Bericht stellt auch die jährliche „Communication on Progress“ für den UNGC dar.

## 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.

## MENSCHENRECHTS-SCHULUNGEN FÜR SICHERHEITSPERSONAL

Das Sicherheitspersonal des Werkschutzes besteht zum Großteil aus eigenen Mitarbeitern der voestalpine. Für sie gilt ebenso wie für Mitarbeiter von Fremdfirmen der Code of Conduct. Die Fremdfirmen unterliegen dem Verhaltenskodex für 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.

## SCHULUNGEN

*Um die Wahrung der Menschenrechte sicherzustellen, wird in Zusammenarbeit mit renommierten Experten ein Online-Schulungsprogramm entwickelt, das alle Mitarbeiter mit einer erhöhten Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte sensibilisiert und ihnen wichtige Informationen und Handlungsanleitungen gibt.*

*Die Inhalte der Module der Online-Schulung sind:*

- >> Überblick über die CR Aktivitäten der voestalpine
- >> Allgemeine Einführung und Erläuterung des Begriffs „Menschenrechte“
- >> Menschenrechte im Arbeitsalltag
- >> Arbeitsbedingungen und Nicht-Diskriminierung
- >> Menschenrechte in der Lieferkette

# 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
- >> 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 am Meer (Texas) oder an Flüssen (Linz) 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 Schifffbarkeit 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 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. Der Forschung und Entwicklung (F&E) kommt somit eine zentrale Rolle im Geschäftsmodell zu. Die kontinuierliche Entwicklung neuer Produkte und Produktionsprozesse ist unverzichtbar für die voestalpine, um sich im Wettbewerb abzuheben und ihre Technologieführerschaft zu halten. So sichern F&E-getriebene Innovationen den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Ein wichtiges Ziel für die voestalpine als nachhaltig ausgerichteter Konzern ist, dass 100 % aller F&E-Projekte in der Produkt- und Prozessentwicklung einen positiven Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten.



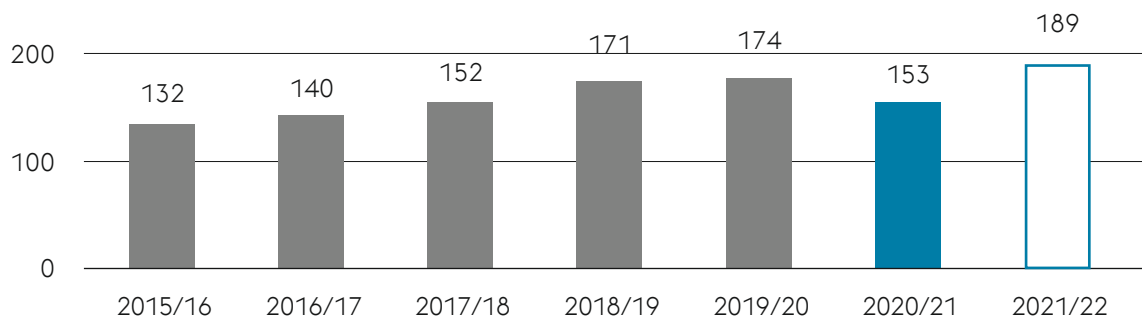
## FORSCHUNGS-AUFWENDUNGEN DES voestalpine-KONZERNS

Während die Forschungsausgaben in den letzten Jahren kontinuierlich anstiegen, war im Berichtszeitraum ein Rückgang auf 153 Mio. EUR zu verzeichnen. Grund dafür waren die Kurzarbeit und andere Einsparungsmaßnahmen

während der Corona-Pandemie. Das Forschungsbudget für das Geschäftsjahr 2021/22 liegt mit 189 Mio. EUR bereits wieder über den Werten der Vorjahre und spiegelt die hohe Wertigkeit von F&E im Konzern wider.

### 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, Emissionsverringering 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.



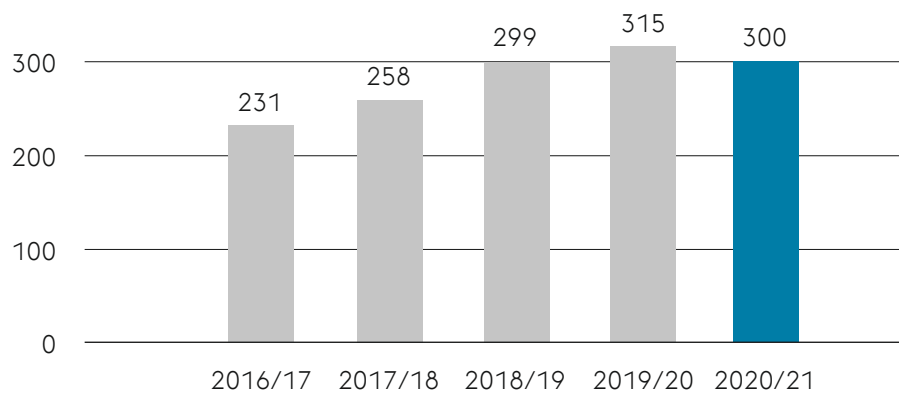
# UMWELTMANAGEMENTSYSTEME

Das interne Umweltdatenmanagement der voestalpine umfasst rund 130 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. 70 % der Produktionsstandorte verfügen über ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 oder EMAS, weitere 8 % über andere Zertifizierungen. 27 % der Gesellschaften unterliegen dem zertifizierten Energiemanagement nach ISO 50001.

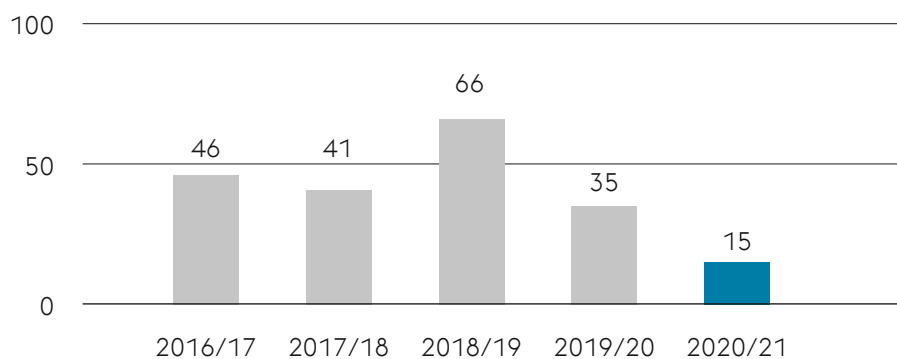
## UMWELTAUFWENDUNGEN

in Mio. EUR



## UMWELTINVESTITIONEN

in Mio. EUR



# LUFTEMISSIONEN

Die konventionelle Roheisen- und Stahlerzeugung verursacht prozess- und rohstoffbedingt verschiedene Luftemissionen wie CO<sub>2</sub>, aber auch Schwefeldioxid (SO<sub>2</sub>) und Stickoxide (NO<sub>x</sub>).

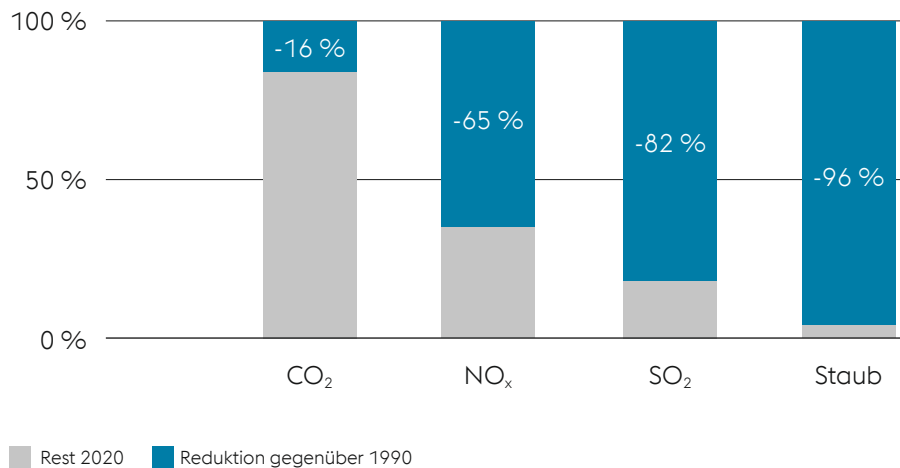
Bei den genannten Emissionen hält die voestalpine die gesetzlich vorgeschriebenen Grenzwerte gesichert ein. Die Überprüfung der Parameter und die Erhebung der Jahresfrachten erfolgen über kontinuierliche Messungen, periodische Untersuchungen sowie Stoffflussanalysen. Seit vielen Jahren werden konsequent Maßnahmen gesetzt, um das Entstehen prozessbedingter Luftschadstoffe auf das technisch mögliche Minimum zu reduzieren. Neben laufenden Verfahrensoptimierungen (PI-Maßnahmen; „Process Integrated Measures“) werden dem Stand der Technik entsprechende Nachsorgeeinrichtungen („End of Pipe Measures“) betrieben, um noch verbleibende Emissionen zu verringern.

Durch umfangreiche Umweltschutzmaßnahmen konnte der voestalpine-Konzern das Emissionsniveau über die vergangenen drei Jahrzehnte signifikant senken. So wurden die spezifischen Emissionen bei CO<sub>2</sub> um rund ein Fünftel, bei SO<sub>2</sub> um drei Viertel, bei NO<sub>x</sub> um knapp zwei Drittel und bei Staub bereits fast zur Gänze reduziert.

Um die politischen Klimaziele zu erreichen, müssen jedoch vor allem die Treibhausgase de facto eliminiert werden. Dies lässt sich in der Stahlherstellung nur durch den Umstieg auf neue, teils noch zu entwickelnde Technologien auf Basis grünen Stroms bzw. grünen Wasserstoffs erreichen (mehr dazu im Kapitel „Klimaschutz“).

## REDUKTION DER EMISSIONEN

je Tonne Rohstahl seit 1990





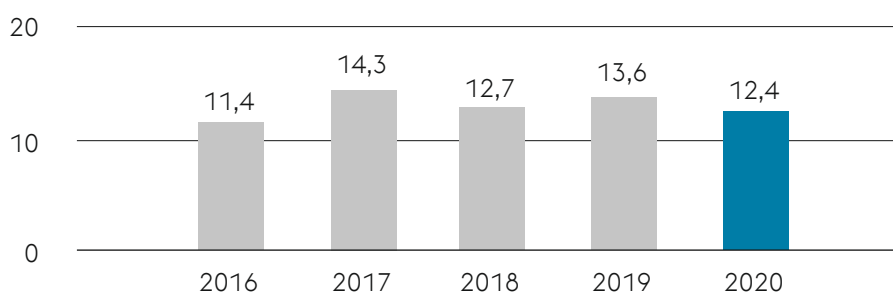
## TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Die direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1) der rund 130 Produktionsstandorte des voestalpine-Konzerns sanken 2020 aufgrund des Produktionsrückgangs von 13,6 Mio. t auf 12,4 Mio. t CO<sub>2</sub>-Äquivalent. Sie fielen zum über-

wiegenden Teil in Österreich an den beiden über die Hochofenroute Rohstahl produzierenden Standorten Linz und Donawitz an. In der Erhebung sind die Kohlenstoffdioxid-, Methan- und Lachgasemissionen berücksichtigt.

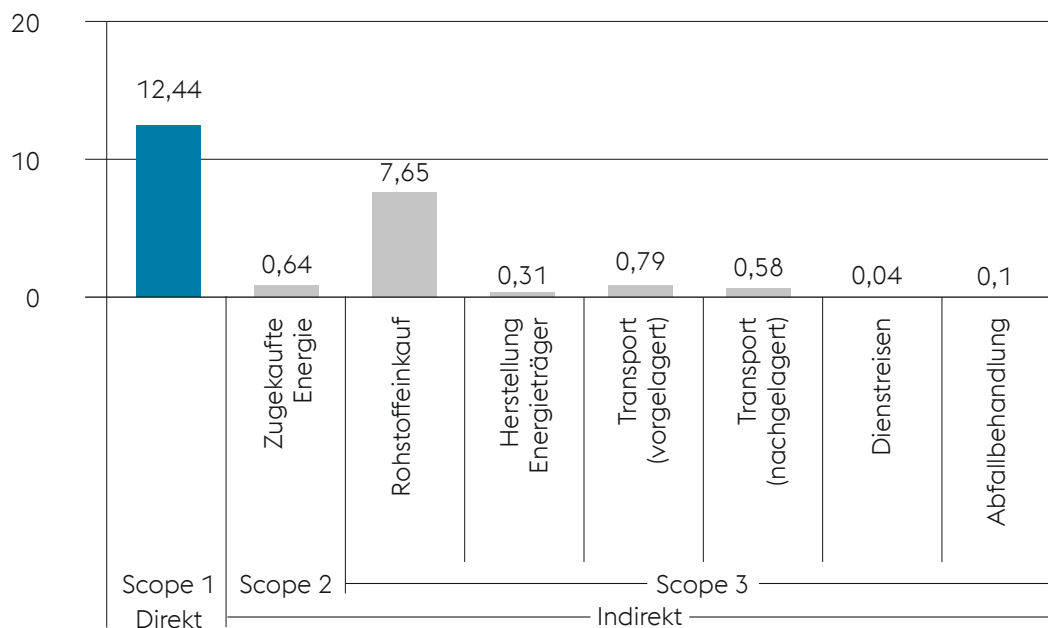
### SCOPE 1-EMISSIONEN

in Mio. t CO<sub>2</sub>e



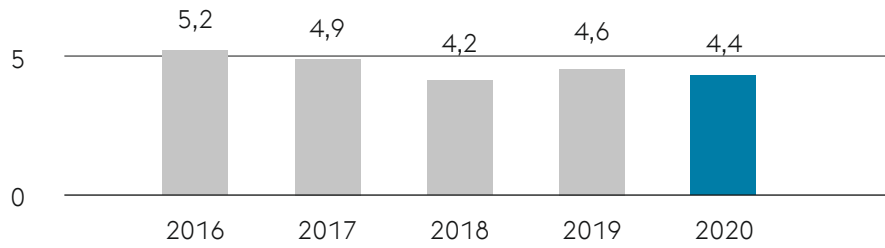
### DIREKTE UND INDIREKTE TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN 2020

in Mio. t CO<sub>2</sub>e



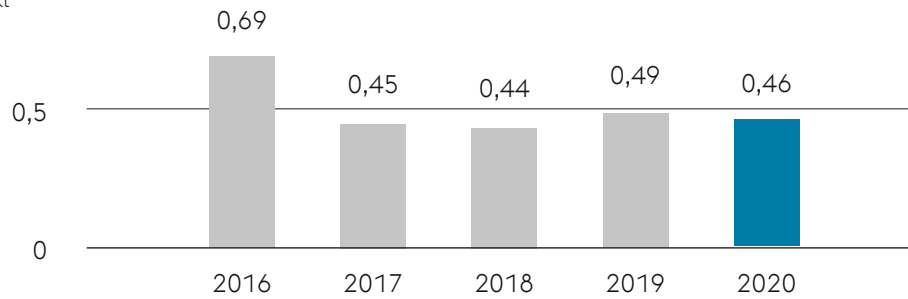
## SO<sub>2</sub>-EMISSIONEN

kt



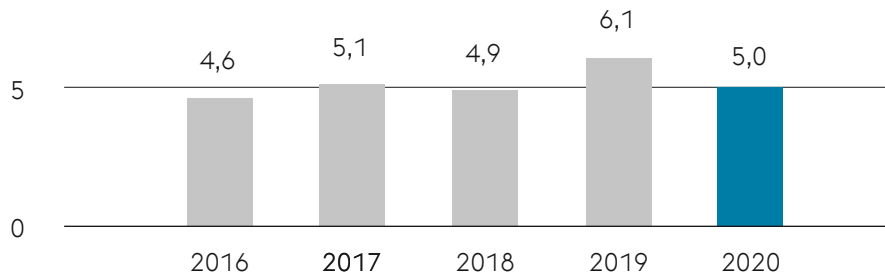
## SPEZIFISCHE SO<sub>2</sub>-EMISSIONEN

kg / t Produkt



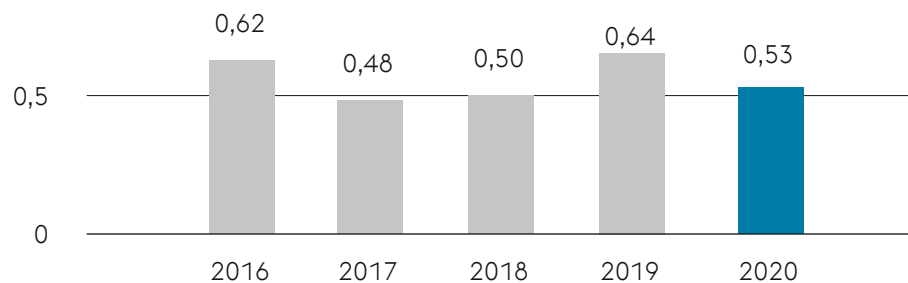
## NO<sub>x</sub>-EMISSIONEN

kt

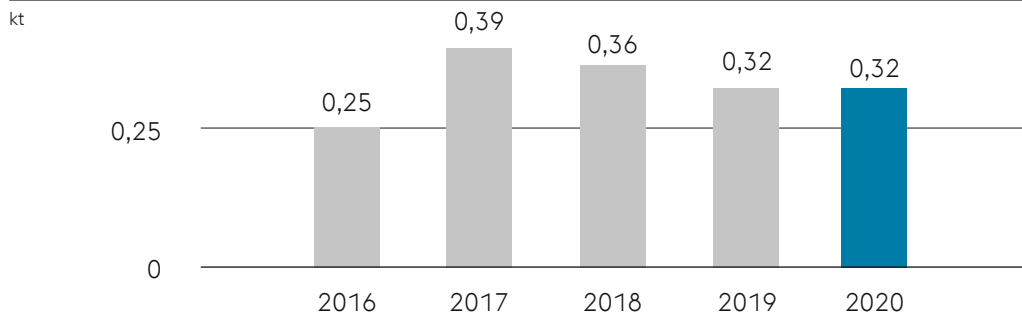


## SPEZIFISCHE NO<sub>x</sub>-EMISSIONEN

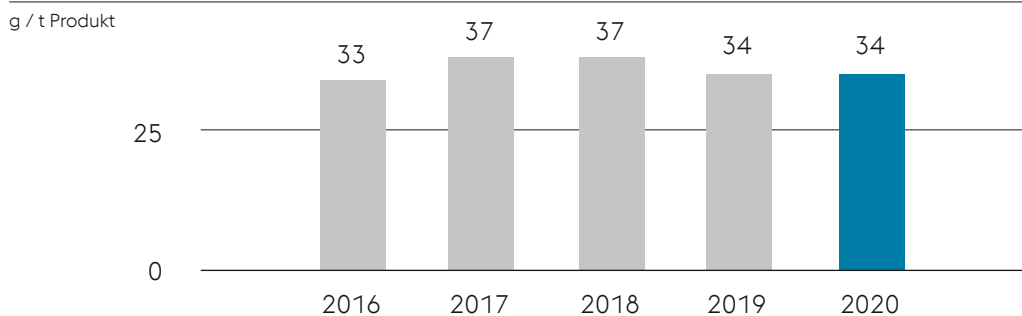
kg / t Produkt



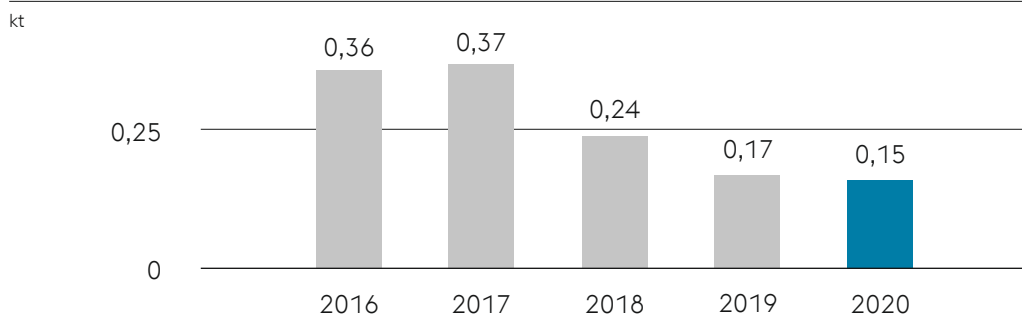
## GEFASSTE STAUBEMISSIONEN



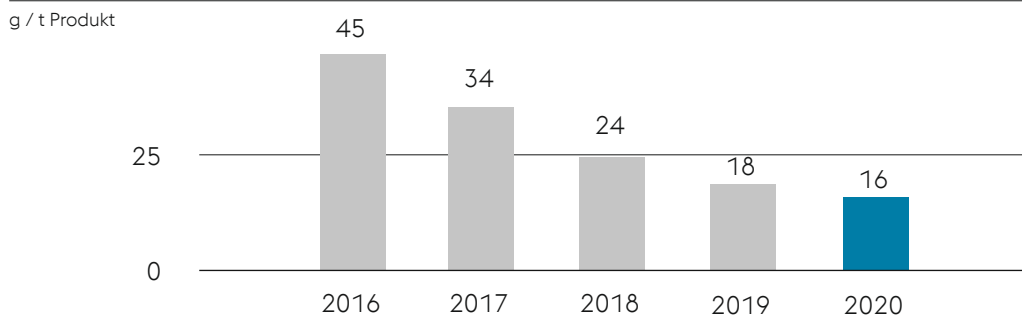
## SPEZIFISCHE GEFASSTE STAUBEMISSIONEN



## VOC-EMISSIONEN

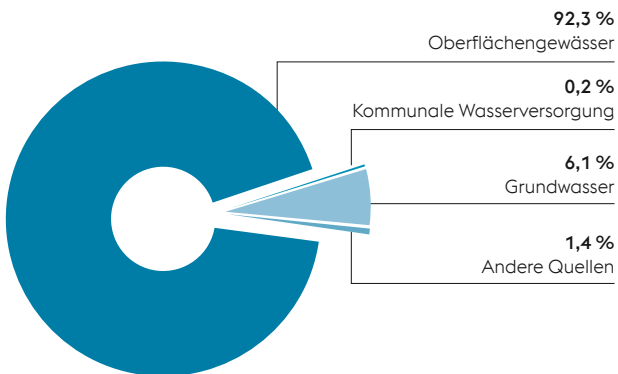


## SPEZIFISCHE VOC-EMISSIONEN



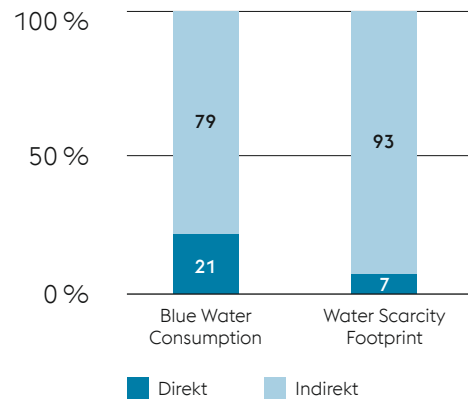


## WASSERENTNAHME 2020



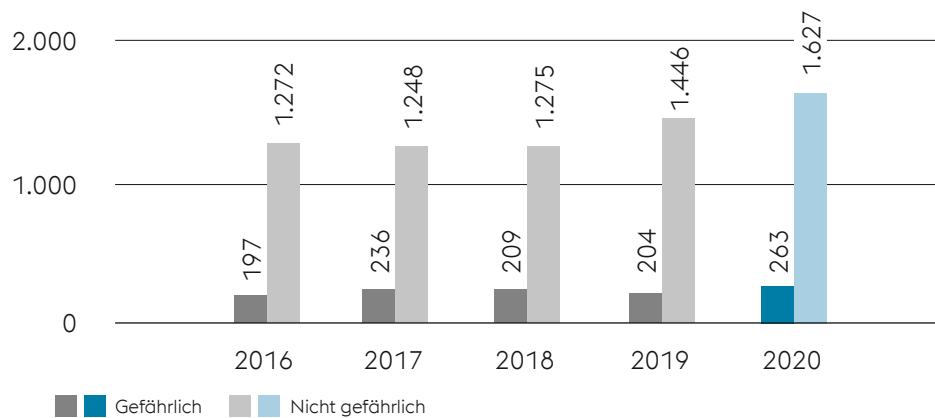
## WATER FOOTPRINT

in %



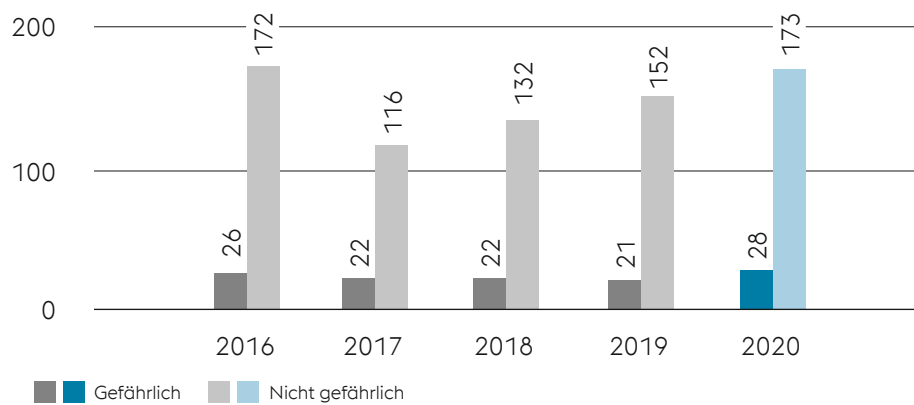
## MENGE AN ABFÄLLEN

kt



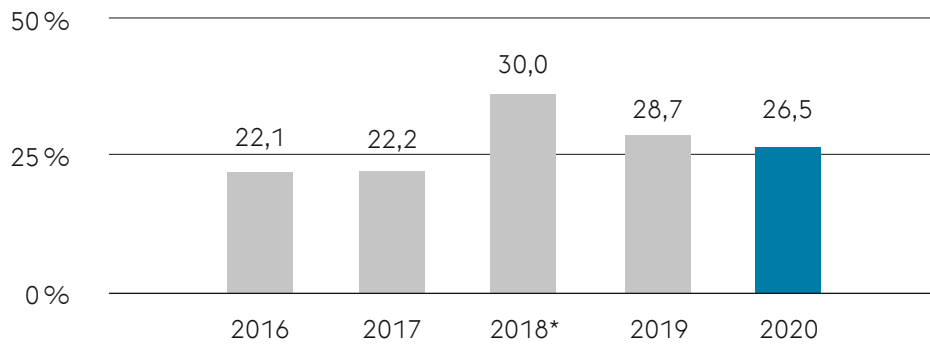
## SPEZIFISCHE MENGE AN ABFÄLLEN

kg / t Produkt



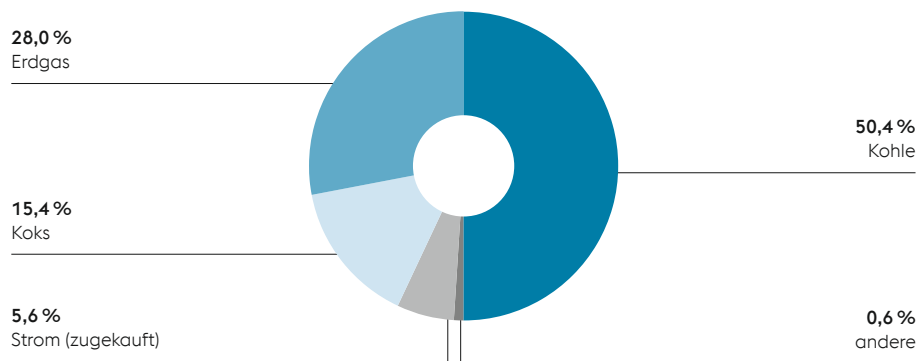
## RECYCLINGRATE

in %



\* Ab 2018: Recyclingrate für Eisen gemessen am Produktoutput

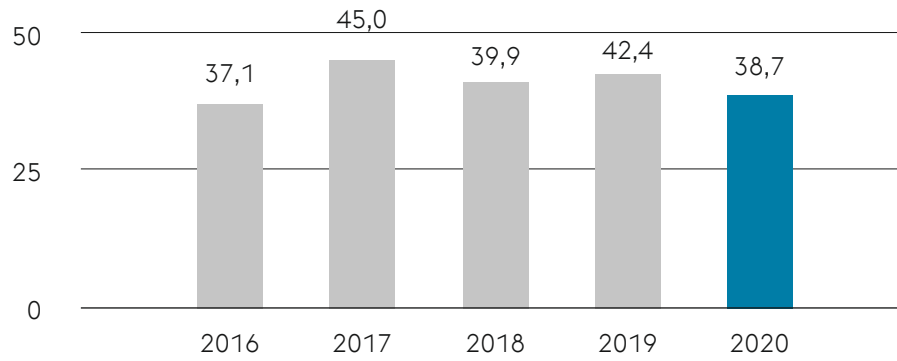
## ANTEILE AN ENERGIETRÄGERN 2020



## GESAMTENERGIEVERBRAUCH

---

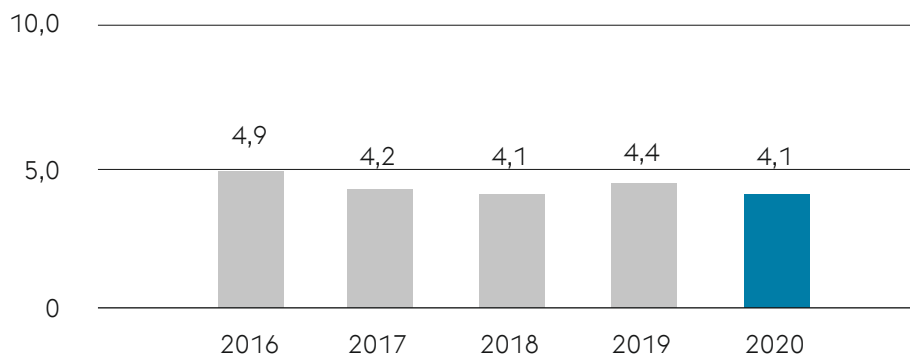
TWh



## 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 fördern und fordern. 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.

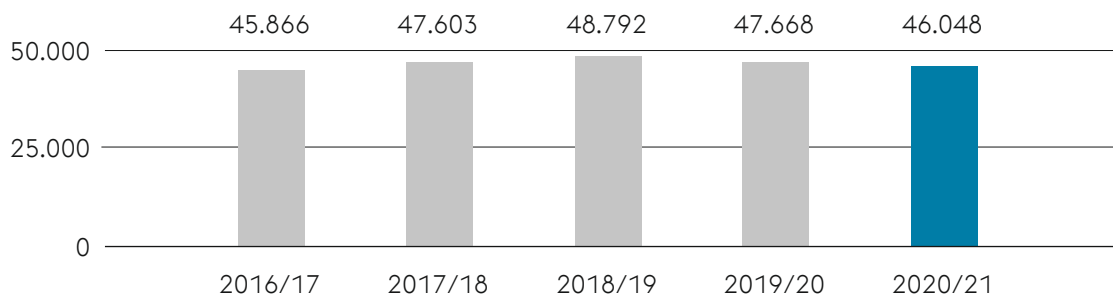
## Aus- und Weiterbildung

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.



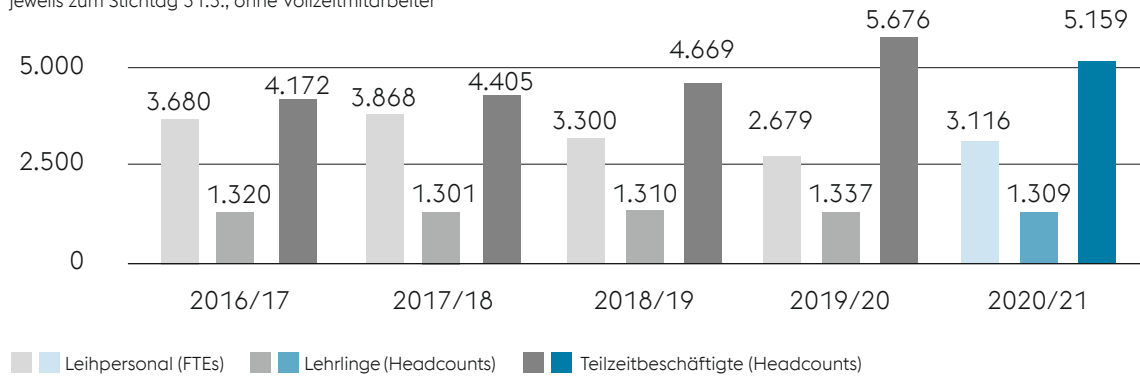
## ENTWICKLUNG DER MITARBEITERZAHL

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



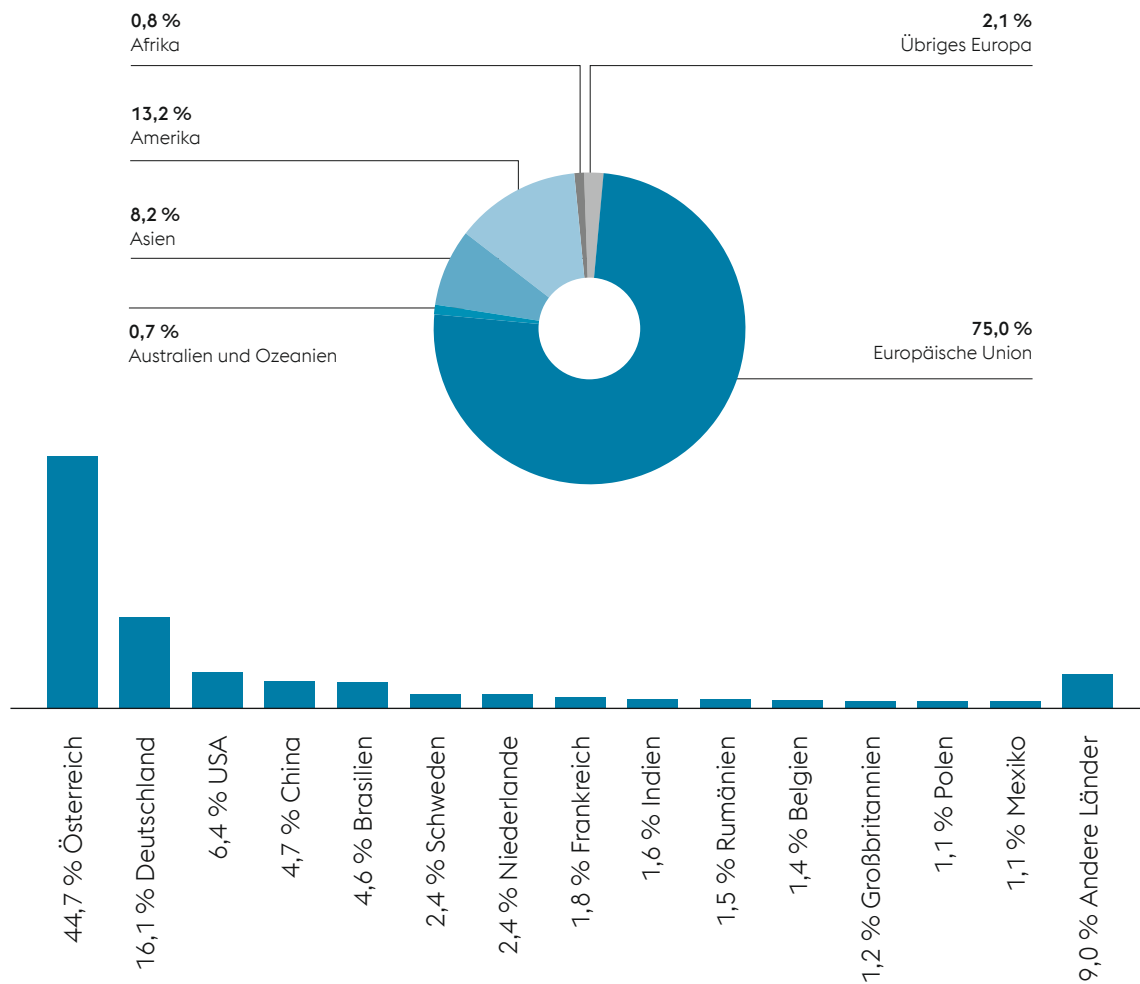
## STRUKTUR DER MITARBEITER NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS

jeweils zum Stichtag 31.3.; ohne Vollzeitmitarbeiter



## PERSONALSTAND NACH REGION

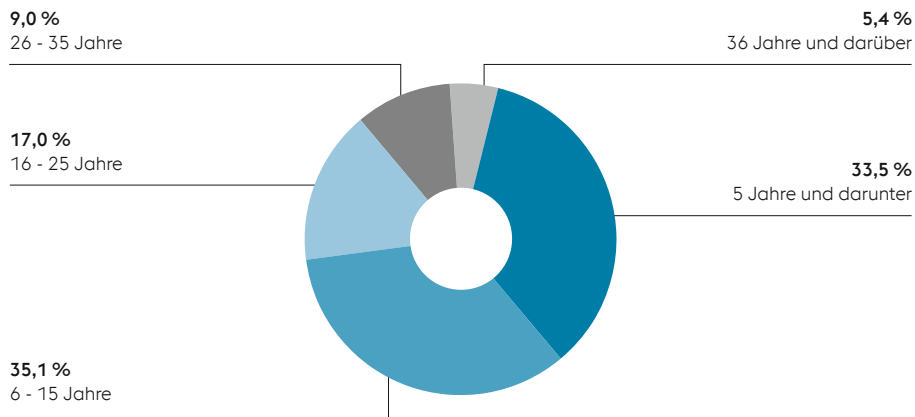
zum Stichtag 31.3.2021, auf Basis FTEs



## BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

zum Stichtag 31.3.2021

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



## GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Im voestalpine-Konzern sind weltweit knapp 49.000 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), unab-

hängig von Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Beeinträchtigung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Dieses Bekenntnis und entsprechende Maßnahmen sorgen für ein Klima der Akzeptanz und 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 31.03.2021 haben 611 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.

## FRAUEN IN DER voestalpine

jeweils zum Stichtag 31.3.

	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Frauen gesamt	13,5 %	13,8 %	14,4 %	14,7 %	14,8 %
Weibliche Führungskräfte	11,5 %	12,3 %	12,5 %	12,5 %	13,6 %
Angestellte	28,5 %	28,8 %	28,9 %	29,1 %	29,3 %
Arbeiterinnen	4,5 %	4,9 %	5,7 %	5,8 %	5,8 %
Weibliche Lehrlinge (technisch)	12,4 %	13,5 %	13,4 %	15,6 %	14,0 %
Weibliche Lehrlinge (sonstige)	50,8 %	47,4 %	52,7 %	47,8 %	50,3 %

## AUS- UND WEITERBILDUNG

Innovation und hohe Qualität sind ohne laufende Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter nicht denkbar. Daher sind Qualifizierungsmaßnahmen für die voestalpine eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg des Unternehmens. 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 2020/21 bei über 43 Mio. EUR. 66,5 % aller Mitarbeiter im Konzern nahmen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Das Schulungsvolumen im Geschäftsjahr 2020/21 betrug 507.855 Stunden, pro geschultem Mitarbeiter waren das durchschnittlich 16,6 Stunden.

## LEHRLINGE/AUSZUBILDENDE

Zum Stichtag 31.3.2021 wurden im voestalpine-Konzern 1.309 Lehrlinge in rund 50 Lehrberufen ausgebildet, der Großteil (64,6 %) davon an Standorten in Österreich. 22,6 % waren in Deutschland im Rahmen des Dualen Systems in Ausbildung. Durch die bedarfsorientierte Schulung kann fast allen Lehrlingen, die ihre Ausbildung erfolgreich abschließen, 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 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.

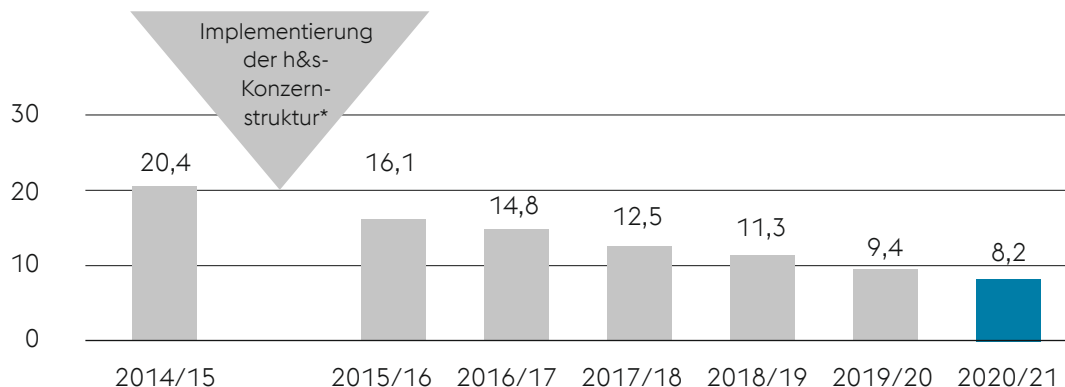


Die Produktionsgesellschaften der voestalpine verfügen zu 100 % über ein h&s-Managementsystem, 50 % sind nach ISO 45001 (früher OHSAS 18001) zertifiziert. Damit sind rund

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

## ENTWICKLUNG DER UNFALLHÄUFIGKEITSQUOTE (LTIFR)

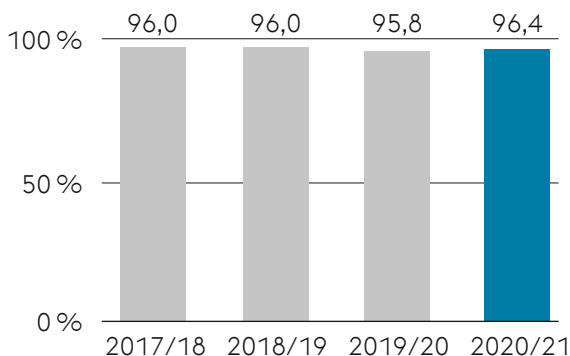
zum Stichtag 31.3.



\* Änderung der Kennzahldefinition

## 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.

Eine hohe Gesundheitsquote ist nicht nur für die Mitarbeiter, sondern auch für das Unternehmen positiv. Sie ist Ausdruck einer funktionierenden Gesundheitspolitik und eines verantwortungsvollen und wertschätzenden Umgangs des Unternehmens mit seinen Mitarbeitern.



# 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](http://www.voestalpine.com)  
[www.voestalpine.com/group/de/konzern/corporate-responsibility/](http://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](http://www.voestalpine.com)

**Gestaltung, Realisierung:** 7 Punkt Communication Group GmbH, [www.7punkt.at](http://www.7punkt.at)

**Druck:** Kontext Druckerei GmbH, [www.kontextdruck.at](http://www.kontextdruck.at)



Im Sinne einer besseren Lesbarkeit wurde auf geschlechtsspezifische Endungen verzichtet.



**voestalpine AG**

voestalpine-Straße 1  
4020 Linz, Österreich  
T. +43/50304/15-0  
[www.voestalpine.com](http://www.voestalpine.com)

**voestalpine**

ONE STEP AHEAD.