

RESPONSABILITÉ  
SOCIÉTALE D'ENTREPRISE  
FICHE D'INFORMATIONS

2019

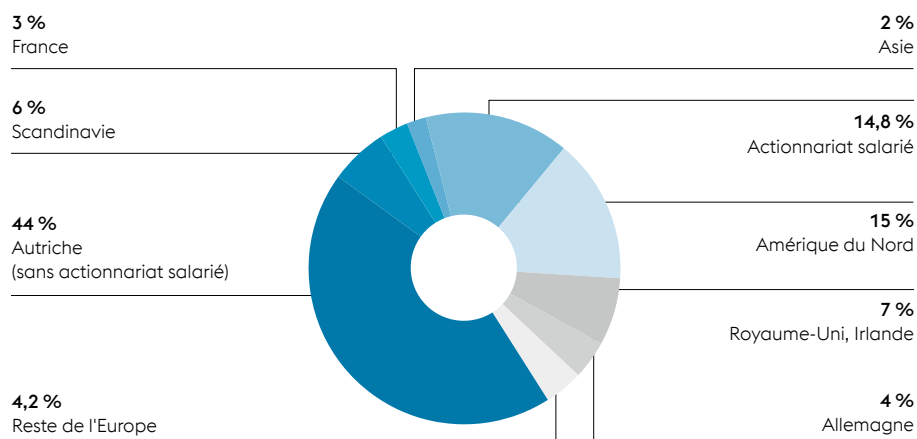


# ÉVOLUTION DES INDICATEURS

En millions d'euros	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Chiffres d'affaires	11 189,5	11 068,7	11 294,5	12 897,8	13 560,7
EBITDA	1 530,1	1 583,4	1 540,7	1 954,1	1 564,6
Marge d'EBITDA	13,7 %	14,3 %	13,6 %	15,2 %	11,5 %
EBIT	886,2	888,8	823,3	1.180,0	779,4
Marge d'EBIT	7,9 %	8,0 %	7,3 %	9,1 %	5,7 %
Effectifs (ETP)	47 418	48 367	49 703	51 621	51 907
Dépenses de recherche	126,7	131,8	140,3	152,0	170,5
Charges d'exploitation pour installations respectueuses de l'environnement en Autriche	222,0	237,0	231,0	258,0	299,1
Investissements en faveur de l'environnement pour sites de production en Autriche	43,0	55,0	46,0	40,0	66,0
Production d'acier de brut (en millions de tonnes)	7,929	7,733	7,596	8,140	6,895

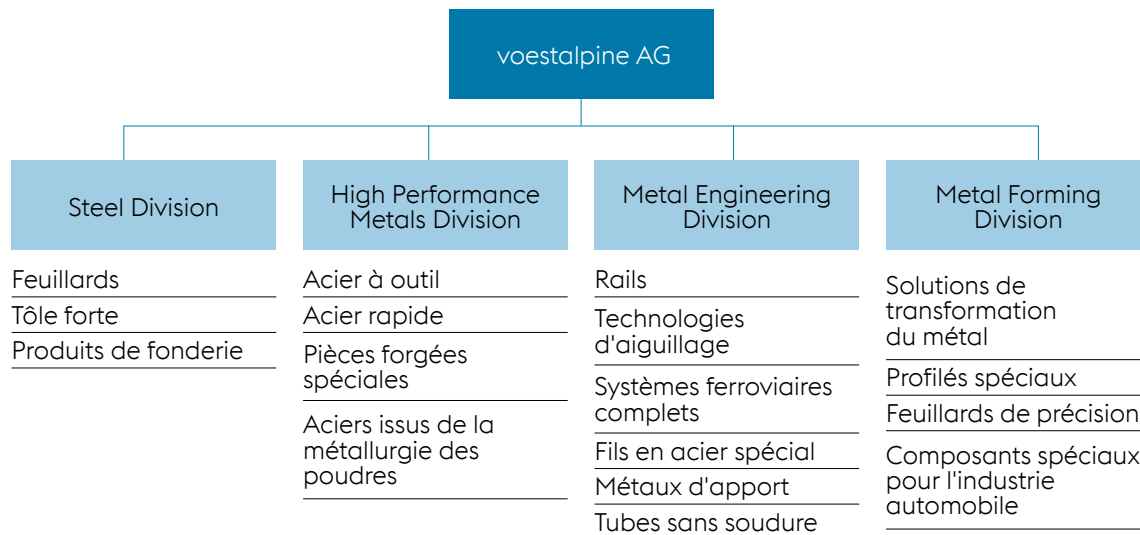
## STRUCTURE DE L'ACTIONNARIAT

en %, à la fin de l'exercice 2018/19



# LA STRUCTURE DE L'ENTREPRISE

Le groupe voestalpine est présent sur les 5 continents, dans plus de 50 pays. Il est structuré en 4 Divisions qui comprennent 500 sociétés. Le siège du groupe se trouve à Linz, en Autriche.



# PARTIES PRENANTES ET GESTION DE LA RSE

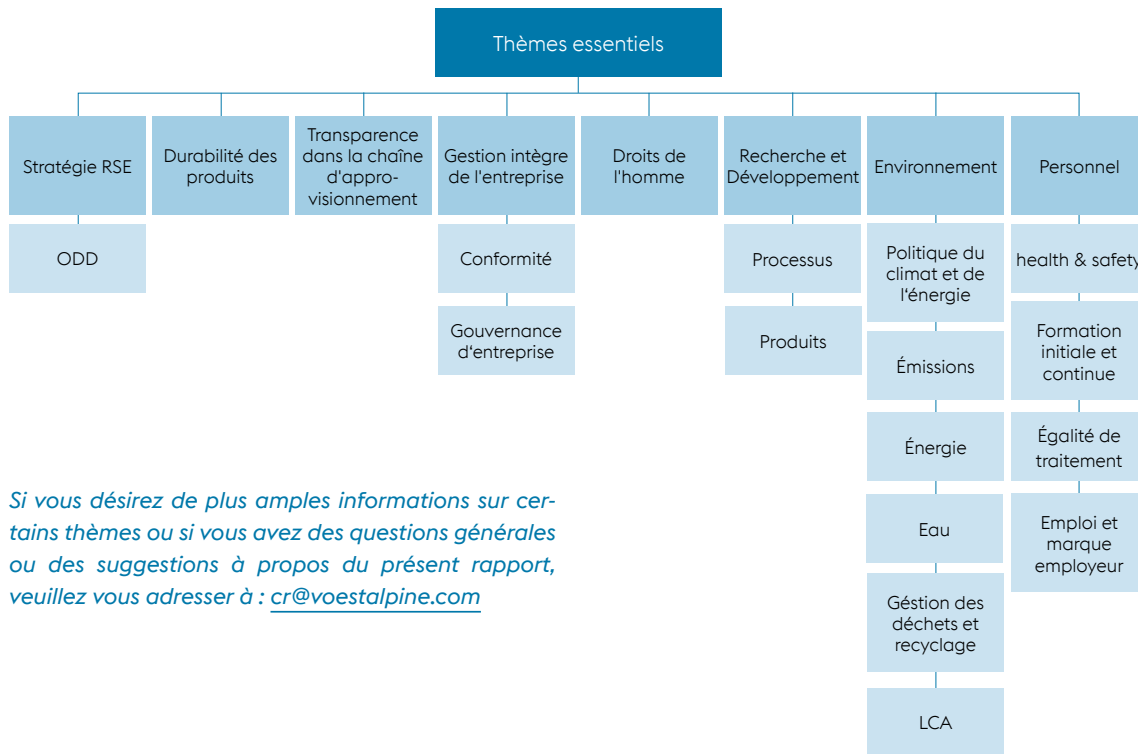
À travers son directoire, ses cadres et ses collaborateurs, le groupe voestalpine entretient des échanges réguliers avec les parties prenantes citées ci-dessous. De plus, de nombreuses autres opportunités de dialogue sont saisies, telles que des colloques professionnels et rencontres d'experts, conférences et salons, réunions d'analystes et d'investisseurs. Le baromètre salariés, organisé régulièrement, et les entretiens annuels représentent d'importants formats de communication structurée avec les parties prenantes internes. De plus, voestalpine figure dans différents comités de représentants d'intérêts, d'associations et initiatives de branche, ainsi que dans différentes plateformes.

Au cours de la période couverte par ce rapport, des échanges sur des thèmes divers ont eu lieu dans des formats différents avec chaque groupe de parties prenantes.



Le dialogue continu avec les parties prenantes a constitué la base principale de la définition des thèmes essentiels.

Les thèmes ci-après ont été identifiés comme essentiels pour la performance de voestalpine en matière de gestion durable :



*Si vous désirez de plus amples informations sur certains thèmes ou si vous avez des questions générales ou des suggestions à propos du présent rapport, veuillez vous adresser à : [cr@voestalpine.com](mailto:cr@voestalpine.com)*

# GESTION INTÈGRE DE L'ENTREPRISE

**On entend par gestion intégrée une direction et un contrôle d'entreprise (Corporate Governance) responsables, axés sur la création de valeur durable et à long terme. Il s'agit aussi de 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 intégrée de l'entreprise

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 de tous les pays où le groupe voestalpine est actif. 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 nous soutenons le Pacte mondial (Global Compact) des Nations Unies.



## CONFORMITÉ

Dans tous les pays où le groupe est actif, les entreprises et les collaborateurs de voestalpine sont tenus de respecter toutes les lois. 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 fournis-

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

De même, voestalpine exige de ses fournisseurs qu'ils se conforment aussi sans restriction à toutes les lois en vigueur dans leurs pays respectifs, et notamment à considérer et respecter les droits de l'homme comme des valeurs fondamentales.

## GOVERNANCE D'ENTREPRISE

Le directoire et le conseil de surveillance de voestalpine AG ont décidé dès 2003 de reconnaître le Code autrichien de gouvernance d'entreprise, et ont mis en œuvre également sans exceptions les modifications des règles qui ont eu lieu depuis lors.

L'engagement volontaire de voestalpine AG se réfère, outre aux contraignantes « règles L » (Legal Requirements), à l'ensemble des « règles C » (Comply or Explain) et aux « règles R » (Recommendation) de ce code. Le Code de gouvernance d'entreprise met à la disposition des sociétés anonymes autrichiennes un cadre pour la direction et le contrôle de l'entreprise. Il est basé sur les prescriptions du droit autrichien relatif aux actions, à la Bourse et au marché des capitaux, ainsi que sur les principes des lignes

directrices de l'OCDE concernant la gouvernance d'entreprise. La dernière révision a eu lieu en janvier 2018. Le Code entre en vigueur suite à l'engagement volontaire des entreprises. Il a pour objectif une direction et un contrôle responsables des sociétés et des groupes, axés sur une création de valeur durable et à long terme. Par son engagement volontaire, voestalpine souscrit à ces objectifs et s'efforce d'assurer un maximum de transparence pour toutes les parties prenantes de l'entreprise.

Les informations concernant les affaires avec des entreprises et des personnes proches ainsi que les procédures en cours (par ex. les procédures antitrust) sont publiées régulièrement dans les rapports trimestriels et les rapports d'activité de voestalpine AG.

# DROITS DE L'HOMME

Le groupe voestalpine s'engage à respecter les droits de l'homme conformément à la Charte des Nations Unies et à 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.

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

Environ 80 % des salariés du groupe voestalpine ont un contrat de travail régi par une convention collective. Tout collaborateur a le droit et la liberté de s'affilier à un syndicat. Dans toutes les sociétés de voestalpine, le personnel peut élire un comité d'entreprise. Il existe au sein du groupe voestalpine un comité d'entreprise du groupe et un comité d'entreprise européen qui bénéficient d'une bonne base de dialogue avec la direction.

## TRAVAIL DES ENFANTS ET TRAVAIL FORCÉ

Le groupe voestalpine est strictement opposé au travail des enfants et au travail forcé ou obligatoire. Dans l'ensemble du groupe, aucun cas n'en a été porté à notre connaissance jusqu'à ce jour. Chez ses fournisseurs et partenaires d'affaires, voestalpine ne tolère non plus aucune forme de travail des enfants, de travail forcé ou obligatoire.

Le Code de conduite à destination des partenaires d'affaires stipule à ce sujet :

---

*Le partenaire d'affaires s'engage, sur la base de la Convention européenne des droits de l'homme et de la Charte des Nations-Unies, à respecter les droits de l'homme comme des valeurs fondamentales. Cela s'applique en particulier à l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, à l'interdiction de toute forme de traite des êtres humains, à l'égalité de traitement des collaborateurs et au droit à une représentation d'intérêts et à des négociations collectives.*

---

## TRAITE DES ÊTRES HUMAINS ET ESCLAVAGE MODERNE

Les sociétés du groupe voestalpine soumises au texte de la loi britannique sur l'esclavage moderne (UK Modern Slavery Act) remplissent les conditions requises en publiant une déclaration correspondante. Dans le Code de conduite et dans le Code de conduite à destination des partenaires d'affaires, la traite des êtres humains et l'esclavage moderne sont explicitement cités et résolument interdits.

## FORMATIONS CONCERNANT LES DROITS DE L'HOMME POUR LE PERSONNEL DE SÉCURITÉ

Le personnel de sécurité chargé de la protection d'entreprise de voestalpine est constitué en majorité des ses propres collaborateurs. Pour les collaborateurs d'autres entreprises, le Code de conduite s'applique également, voire, pour leurs employeurs, le Code de conduite à destination des partenaires d'affaires. Dans les deux documents est ancré le respect des droits de l'homme.

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

## DROITS DES PEUPLES INDIGÈNES

Comme voestalpine opère exclusivement dans des zones industrielles connues, son activité ne limite pas les habitants autochtones dans leurs droits.



# RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

Nous effectuons continuellement des recherches pour concevoir des produits et processus innovants et développons des technologies nouvelles afin de rester une référence en matière d'utilisation efficace des ressources et de normes environnementales.

Nous pratiquons activement une gestion interne et externe de notre savoir-faire et la considérons comme la clé de notre succès. Nous nous chargeons nous-mêmes de la formation initiale et continue de nos chercheurs, partageons notre savoir au sein du groupe et exploitons les effets de synergie découlant de ces échanges spécialisés.

Nous accordons de l'importance, dans le domaine de la recherche également, au maintien de relations fondées sur la confiance et le long terme avec nos clients et fournisseurs et travaillons en étroite collaboration avec les universités et les instituts scientifiques.

Pour une entreprise axée sur la technologie comme l'est voestalpine, le développement continu de nouveaux produits et processus de production est nécessaire afin de se démarquer de la concurrence et de continuer à remporter des succès sur le marché. Les innovations assurent ainsi la survie de l'entreprise. Le domaine Recherche et Développement (R&D) est donc un élément essentiel de la stratégie d'entreprise de voestalpine en matière de développement durable.



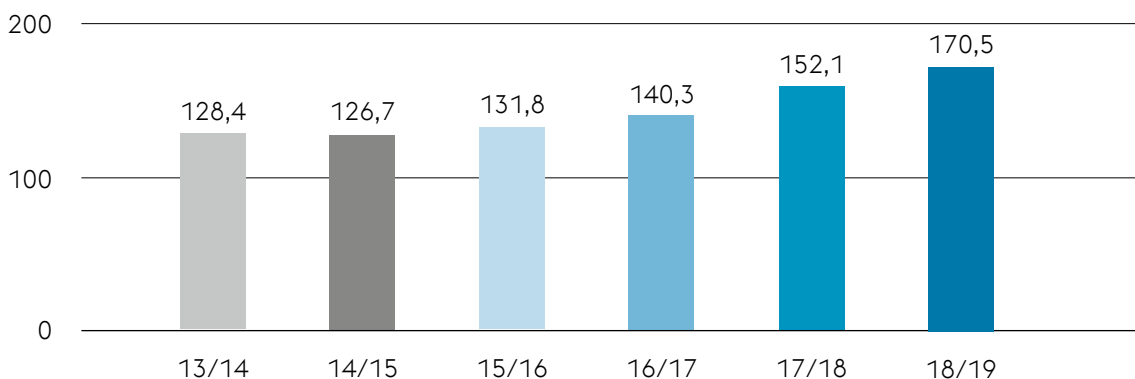
## DÉPENSES CONSACRÉES À LA RECHERCHE

Les dépenses consacrées à la recherche, en augmentation constante ces dernières années, reflètent l'importance accordée au domaine

R&D dans le groupe. Au cours de l'exercice 2018/19, 170,5 millions d'euros (+12,1 %) y ont été consacrés.

### DÉPENSES BRUTES R&D

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



# L'ACIER – UN MATÉRIAU DURABLE

L'acier est l'un des matériaux les plus importants dans notre quotidien – que ce soit les bâtiments, les équipements ménagers, l'industrie ou la mobilité, aucun des domaines de notre vie n'est concevable sans l'acier. Parallèlement à l'augmentation du niveau de vie dans de nombreux pays émergents, la consommation d'acier continue à s'accroître. En même temps, la protection du climat et de l'environnement exigent un nouveau regard sur les matières premières. D'un côté, l'acier est en mesure de présenter un bon bilan à ce sujet, parce qu'il est presque infiniment recyclable. D'un autre côté, sa fabrication et sa transformation sont très coûteuses en ressources et en énergie. Dans le contexte d'une aspiration à la décarbonisation de l'économie, les domaines Recherche et Développement des groupes axés sur les technologies tels que voestalpine se voient confrontés à de grands défis.

Au niveau des applications, l'acier peut aussi contribuer à un monde durable, surtout à travers la possibilité que représentent les constructions légères. Ainsi, des aciers ultra-résistants, aux propriétés de formabilité accrues, sont utilisés pour les constructions légères automobiles. La réduction du poids de la carrosserie permet

une diminution de la consommation de carburant et une baisse des émissions des véhicules. Un acier électrique à faibles pertes ainsi que des paquets d'acier électrique collés linéairement sont montés dans des moteurs électriques ultra-efficaces et constituent une contribution importante à l'électromobilité. Des aiguillages au cycle de vie optimisé, dotés de systèmes d'assistance et de diagnostic, ainsi que des rails fabriqués dans des qualités d'acier résistantes à l'usure rendent possible un haut degré de disponibilité de l'infrastructure ferroviaire ainsi que le plus haut niveau de sécurité pour les passagers.

Des aciers spéciaux augmentent l'efficacité dans les centrales électriques traditionnelles. Dans la production d'électricité à partir de sources renouvelables, l'acier joue également un rôle essentiel, par exemple à travers les éoliennes. Dans la fabrication d'outils, des aciers rapides ayant des revêtements spéciaux garantissent une longue durée de vie et une réduction des coûts d'entretien.

# INNOVATIONS POUR DES PROCESSUS DE PRODUCTION DURABLES

La production d'acier restera encore à l'avenir un processus à forte consommation d'énergie. voestalpine travaille en permanence à de nouvelles solutions de décarbonisation de la production. En s'aidant de technologies de transition en grande partie basées sur le gaz naturel, comme dans la nouvelle installation de réduction directe au Texas, voestalpine vise le remplacement du charbon par des sources d'énergie alternatives. L'étape suivante sera le développement de la réduction directe utilisant l'hydrogène au lieu du gaz.

Sur le site de Linz, une installation de production d'hydrogène par électrolyse est actuellement en construction, pour permettre des recherches sur la technologie et ses potentiels dans la pro-

duction d'acier. Le projet de recherche fondamentale SuSteel se penche actuellement sur la fabrication d'acier direct au moyen de plasma d'hydrogène. Dans ce but, une installation pilote est en construction à Donawitz.

La numérisation représente une grande contribution au développement et à l'optimisation de processus de production existants visant à réduire la consommation des ressources et de l'énergie. Grâce à la mise en œuvre de systèmes mécatroniques, de la modélisation des régulations et de l'intelligence artificielle, l'efficacité des processus est fortement augmentée.

# ENVIRONNEMENT

**Un comportement respectueux de l'environnement est solidement ancré dans la philosophie d'entreprise du groupe voestalpine. Il porte sur tous les domaines de la chaîne de production et se concentre sur la plus grande maîtrise possible des ressources (notamment des matières premières et de l'énergie) et sur une réduction au minimum des impacts environnementaux de nos produits et processus.**

Les meilleures technologies disponibles sont mises en œuvre dans les installations de production de voestalpine afin d'atteindre ces objectifs, et l'augmentation de l'efficacité, la réduction des émissions et les économies d'énergie y sont continuellement promues dans le cadre des modes de production existants. Parallèlement, des recherches intensives portant sur de nouveaux processus de fabrication plus respectueux de l'environnement, et notamment le développement de matériaux et de produits, constituent une contribution essentielle à l'amélioration du bilan environnemental.

Toutes ces activités sont commandées via des systèmes de gestion de l'environnement transparents et efficaces qui ont été largement implantés dans le groupe voestalpine.

**Dans tous nos sites de production, nous souscrivons aux principes suivants :**

- >> une approche globale de responsabilité pour nos produits
- >> l'optimisation des processus de production
- >> l'établissement de systèmes de gestion environnementale
- >> l'intégration des collaborateurs et le comportement respectueux de l'environnement de chacun d'entre eux
- >> un dialogue ouvert et objectif.

Grâce à ces efforts constants, voestalpine occupe une position de pointe dans l'industrie

sidérurgique européenne, par exemple en ce qui concerne l'intensité des émissions et l'utilisation efficace des ressources.

**Émissions dans l'atmosphère, le sol, l'eau : minimisation avec les meilleures technologies disponibles.**

Les émissions dues au processus ne peuvent être complètement évitées en raison des particularités chimiques et physiques des procédés de fabrication existants. Nous exploitons nos installations de production en employant de façon économiquement acceptable les meilleures technologies disponibles et nous développons de nouvelles approches, afin de minimiser le plus possible les impacts environnementaux sur l'atmosphère, le sol et l'eau.

**Économie circulaire & analyse du cycle de vie (LCA)**

Nous soutenons la prise en considération et l'évaluation globale, complète et intégrée des matières premières (analyse du cycle de vie ou Life Cycle Assessment) ainsi que celles de toutes les chaînes de valeur et de production dans le cadre de l'économie circulaire.

**Politique énergétique et climatique**

Engagement pour la production à faibles émissions de carbone : nous répondons à l'aspiration à la décarbonisation à long terme de l'économie

et de la société non seulement par la recherche et le développement intensifs de nouvelles technologies, mais souvent aussi à travers des coopérations et projets par-delà les secteurs. Nous menons de plus un dialogue ouvert et constructif avec les parties prenantes, comme par exemple les décideurs politiques, les scientifiques, les établissements universitaires et les organisations environnementales.



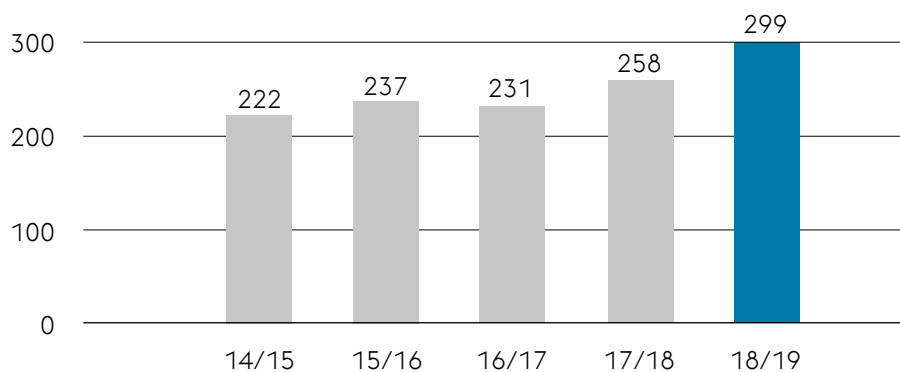
## SYSTÈMES DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Parmi les 130 sociétés du groupe enregistrées dans le système de management interne des données environnementales, environ 60 % disposent d'un système de management environnemental selon la norme ISO 14001, la

production d'acier brut étant le fait de 100 % d'entre elles. Environ 15 % des sites disposent en plus d'une validation EMAS et plus de 20 % d'un management de l'énergie selon la norme ISO 50001.

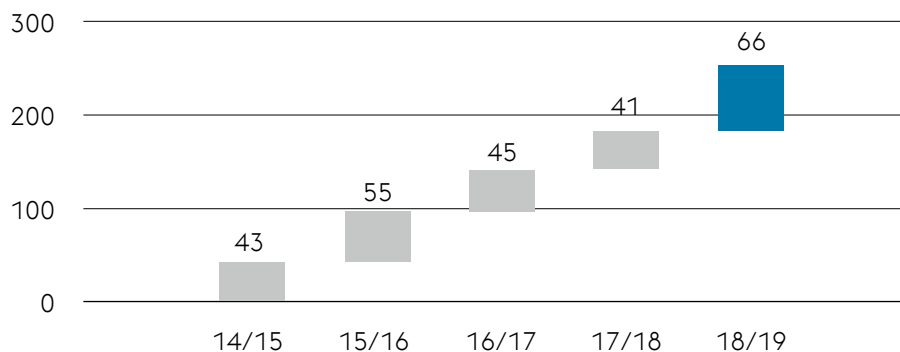
### DÉPENSES CONSACRÉES À L'ENVIRONNEMENT PAR voestalpine AG

en millions d'euros



### INVESTISSEMENTS DANS L'ENVIRONNEMENT DE voestalpine AG

(cumulés) en millions d'euros



# ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES

## ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Les émissions directes de gaz à effet de serre des quelque 130 sites de production de voestalpine étaient, pour l'année calendaire 2018, de 12,7 millions de tonnes, 85 % étant le fait des deux sites autrichiens producteurs d'acier brut, Linz et Donawitz.

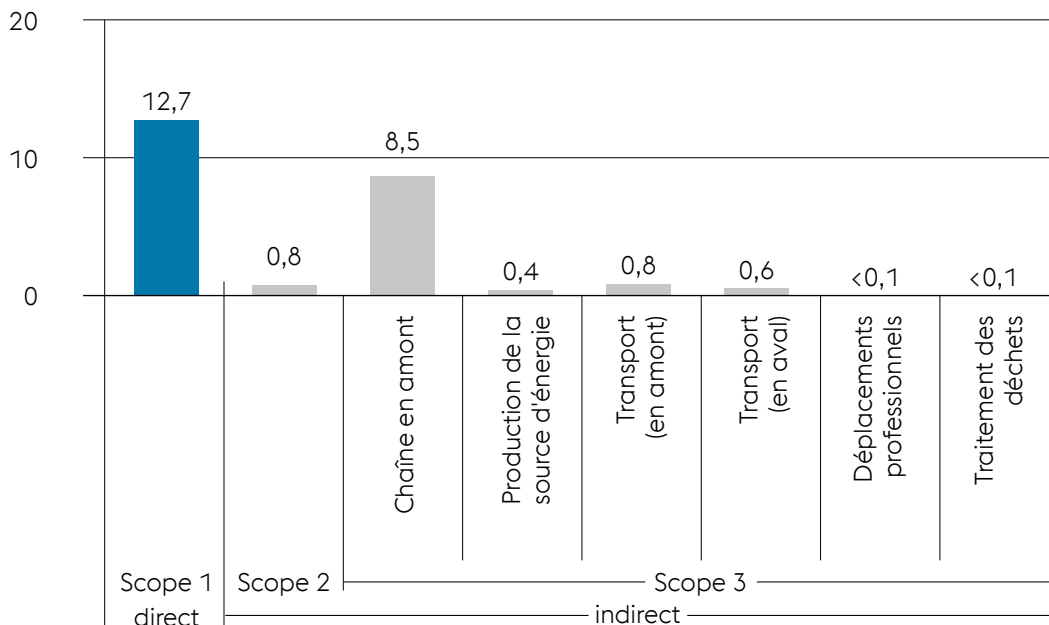
voestalpine accorde une grande importance à la transparence et participe ainsi depuis 2017, entre autres, au projet « Carbon Disclosure Project » (CDP). Pour cela, pour tous les sites de pro-

duction, les émissions de gaz à effet de serre pour l'ensemble de la chaîne de valeur sont calculées globalement et vérifiées en externe selon la norme ISO 14064-3.

voestalpine s'est vu attribuer en 2018 la très bonne note « B » de l'évaluation CDP, récompensant la transparence de ses rapports et son engagement dans les domaines de la protection du climat et de la stratégie climatique.

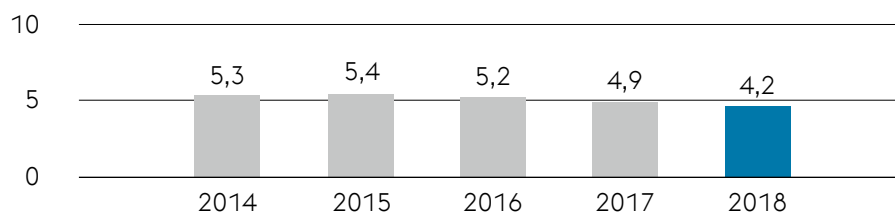
## ÉMISSIONS DIRECTES ET INDIRECTES DE GES

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



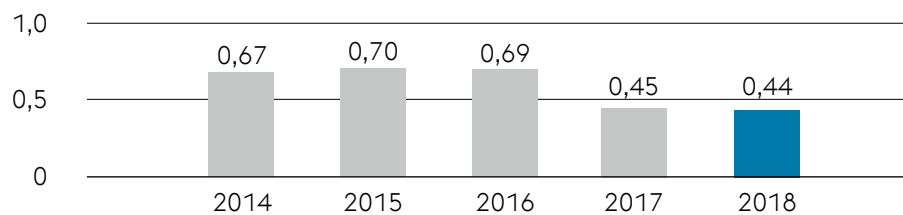
## ÉMISSIONS DE SO<sub>2</sub>

kt



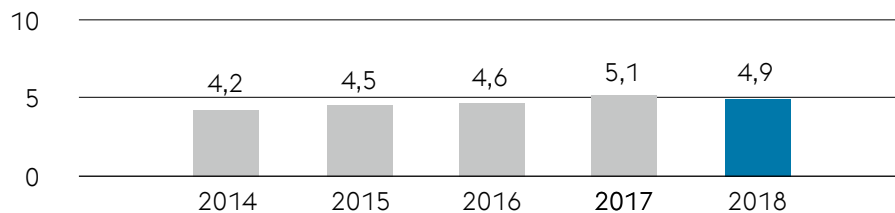
## ÉMISSIONS SPÉCIFIQUES DE SO<sub>2</sub>

kg/t de produit



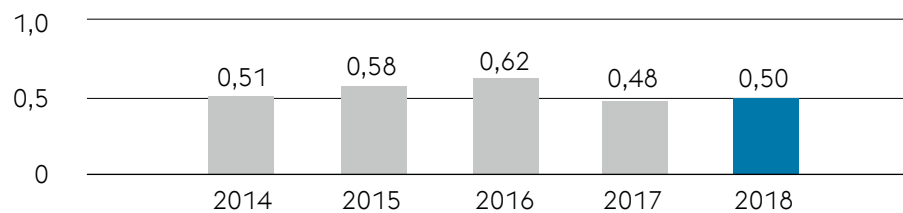
## ÉMISSIONS DE NO<sub>x</sub>

kt



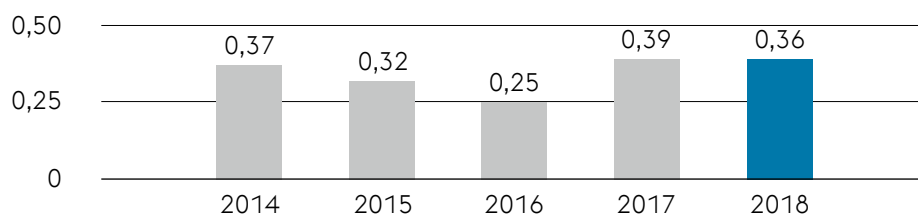
## ÉMISSIONS SPÉCIFIQUES DE NO<sub>x</sub>

kg/t de produit



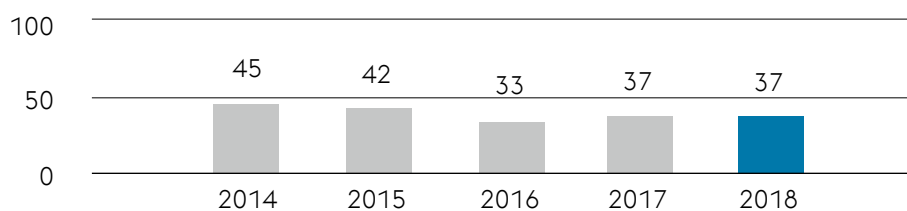
## ÉMISSIONS DE POUSSIÈRES FILTRÉES

kt



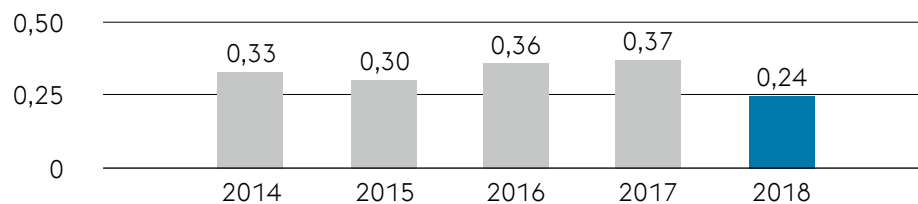
## ÉMISSIONS SPÉCIFIQUES DE POUSSIÈRES FILTRÉES

g/t de produit



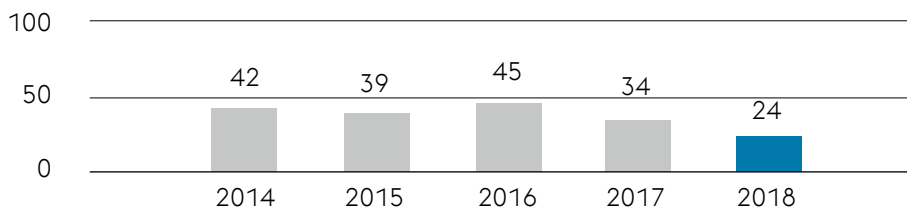
## ÉMISSIONS DE COV

kt



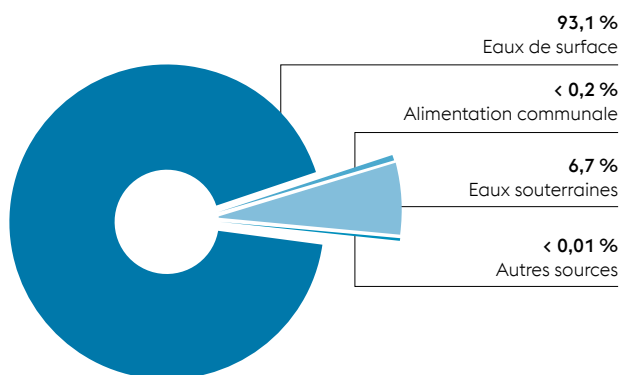
## ÉMISSIONS SPÉCIFIQUES DE COV

g/t de produit



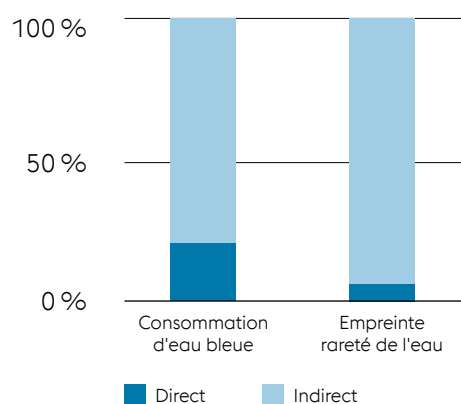


## PRÉLÈVEMENT D'EAU 2018



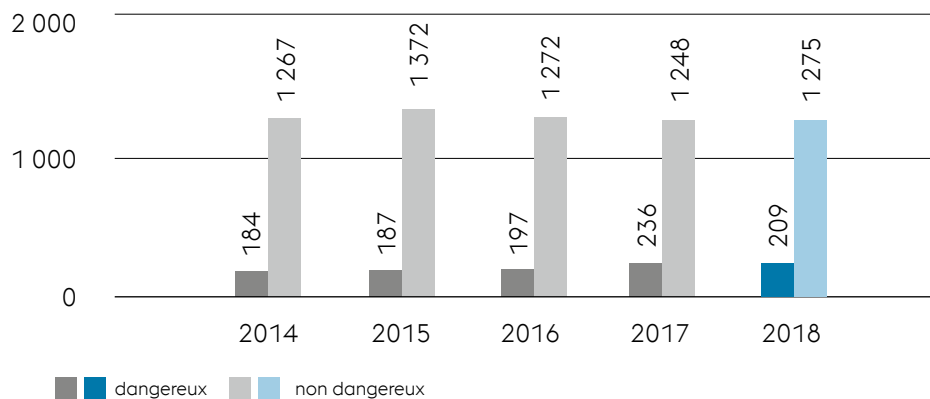
## EMPREINTE EAU voestalpine AG

en %



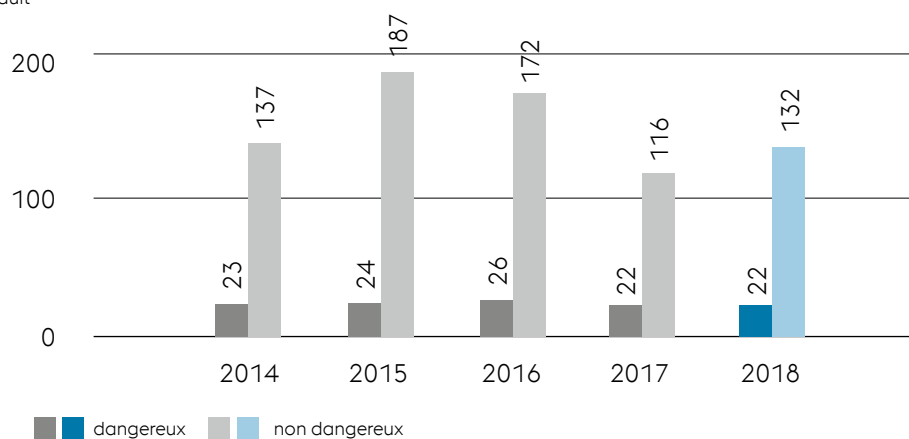
## QUANTITÉS DE DÉCHETS

kt



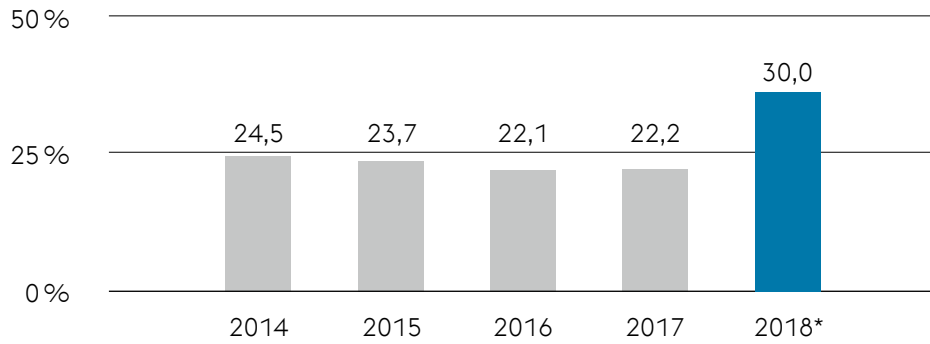
## QUANTITÉS SPÉCIFIQUES DE DÉCHETS

kg/t de produit



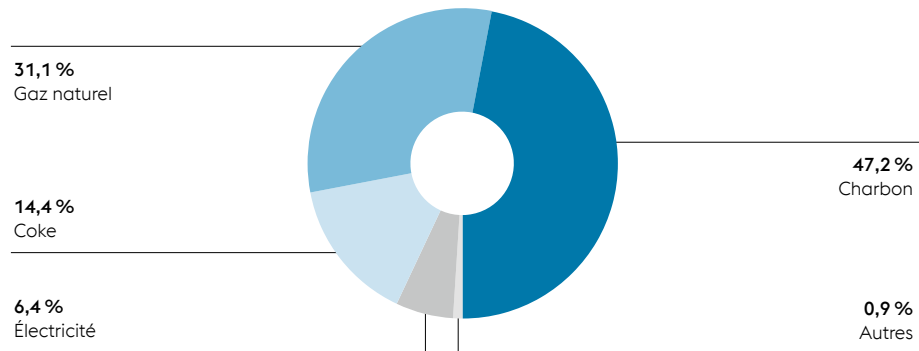
## TAUX DE RECYCLAGE

en %



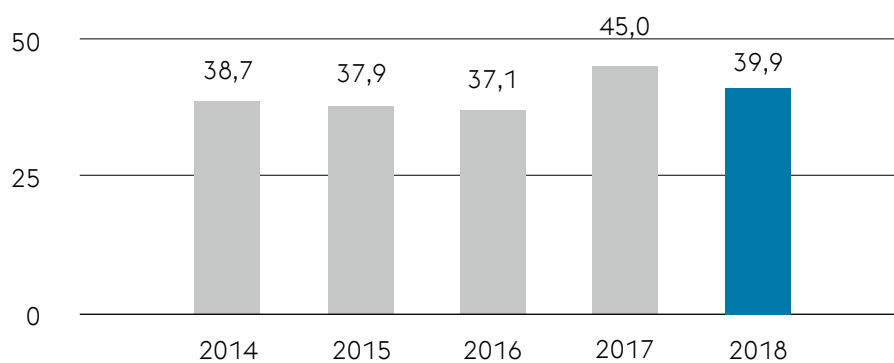
\*À partir de 2018 : taux de recyclage pour le fer mesuré sur l'« output » produit  
(= proportion de fer dans le produit, issu de matières premières secondaires comme par ex. la ferraille)

## PARTS DES SOURCES D'ÉNERGIE EN 2018



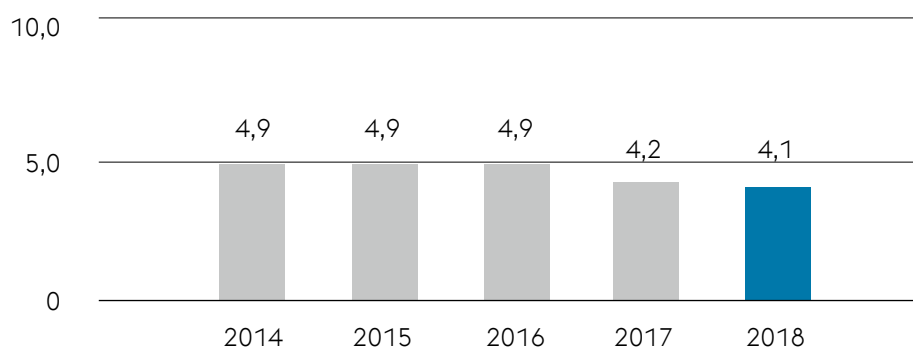
## CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE

TWh



## CONSOMMATION SPÉCIFIQUE TOTALE EN ÉNERGIE

MWh/t de produit



# COLLABORATEURS

Le succès de notre groupe axé sur les technologies repose sur les compétences particulières et la forte motivation de nos collaborateurs. voestalpine accorde donc une grande importance à une culture d'entreprise fondée sur l'estime, à la diversité et à l'individualité des collaborateurs et à leur qualification, ce qui se reflète aussi dans les principes directeurs de la stratégie RSE.

## Culture d'entreprise

Nous créons une culture d'entreprise fondée sur l'estime qui exige et favorise la confiance, la diversité, l'autonomie et la prise de responsabilités. La culture de voestalpine est développée en permanence en ce sens, elle est le signe d'une identité propre à l'ensemble 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'un éventuel handicap, et créons les conditions favorables à l'égalité des chances et à un travail axé sur le maintien en bonne santé et les différentes phases de la vie.

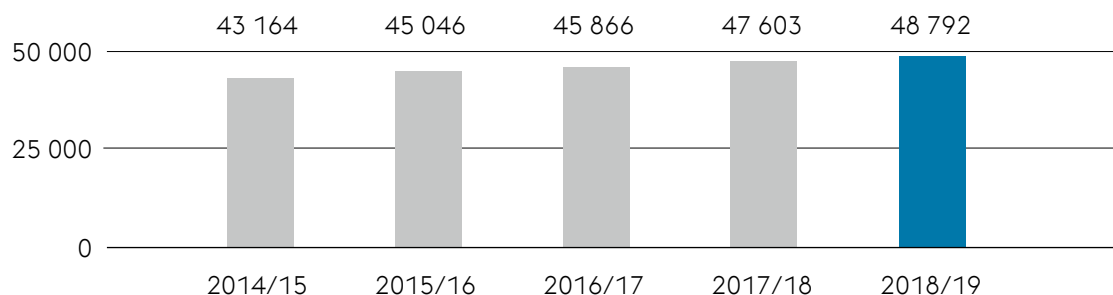
## Formation initiale et continue

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.



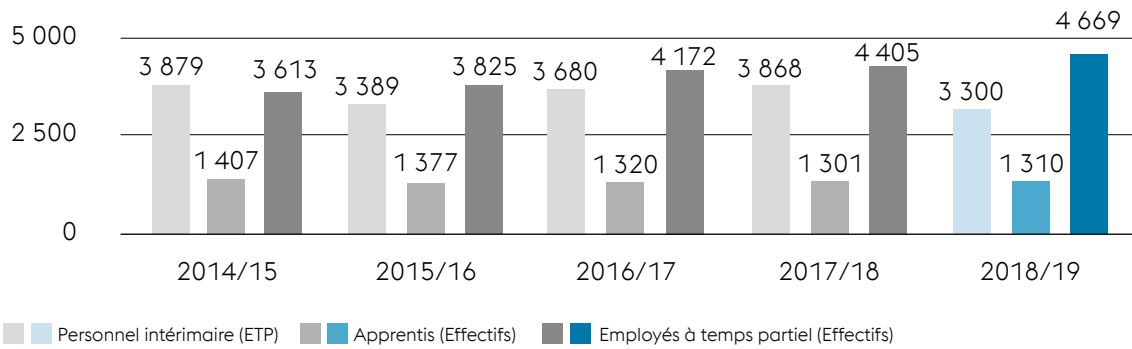
## ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF

Personnel (hors apprentis et intérimaires, effectifs) par exercice



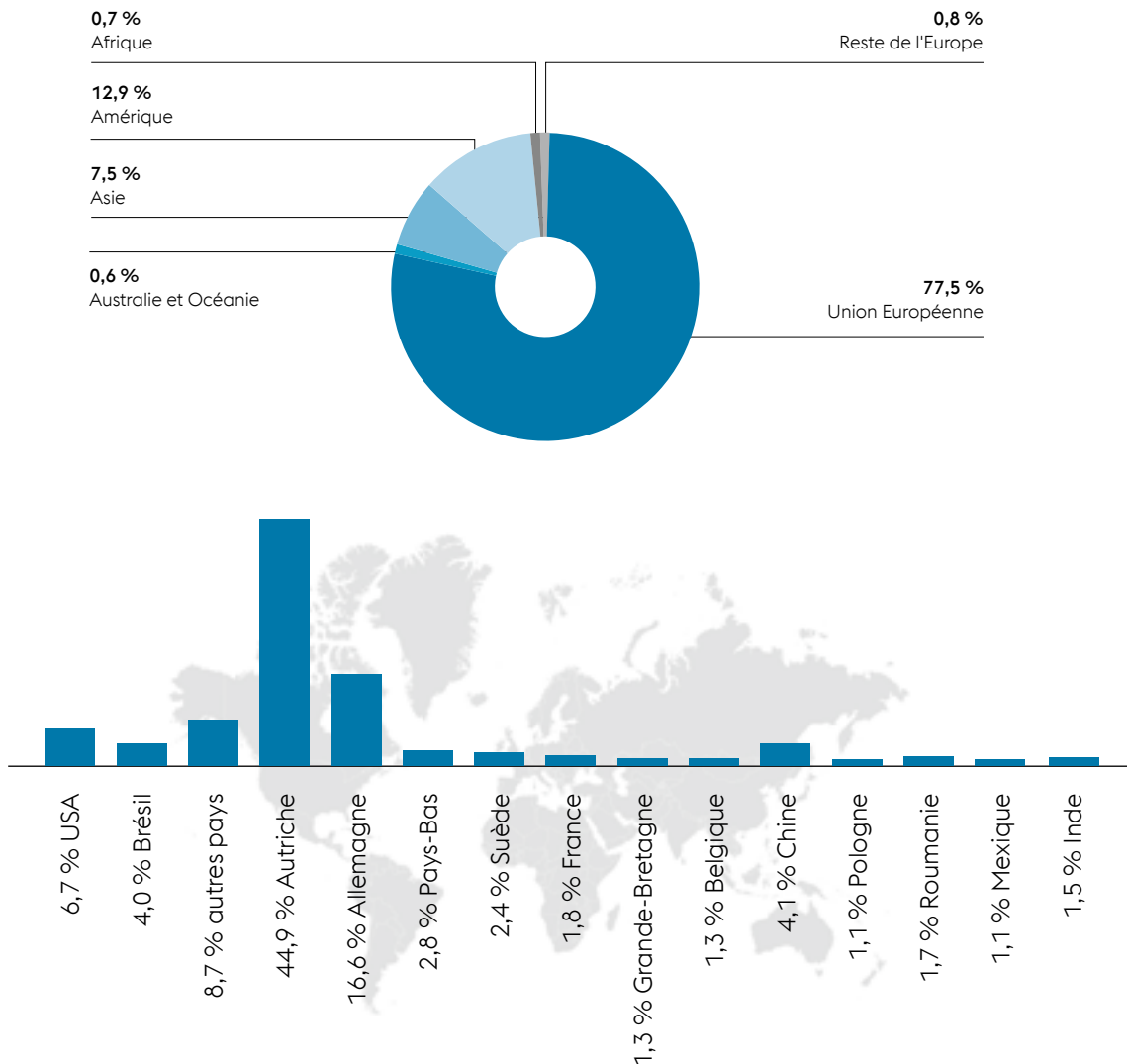
## STRUCTURE DE L'EFFECTIF PAR TYPE DE CONTRAT

Date de référence 31/03 ; hors employés à plein temps



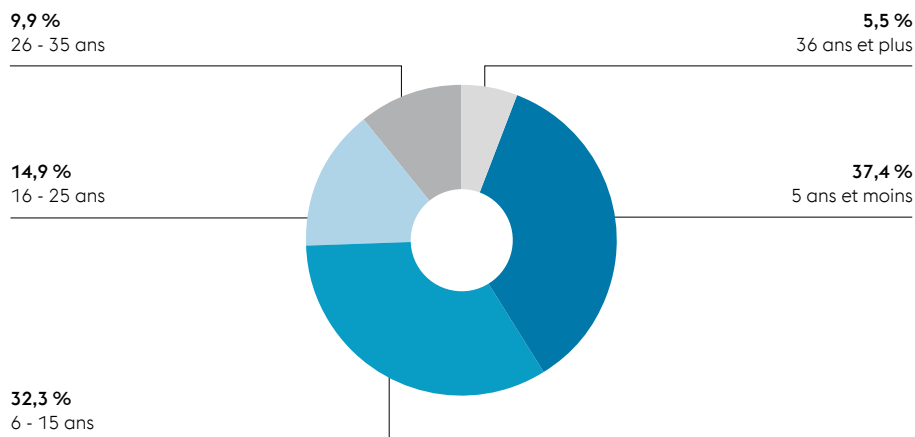
## EFFECTIF PAR RÉGION

Date de référence 31/03/2019, base ETP



## ANCIENNETÉ

Date de référence : 31/03/2019



## ÉGALITÉ DES DROITS ET DIVERSITÉ

Presque 52 000 employés (ETP) travaillent dans le groupe voestalpine dans le monde entier. Chacun d'eux mérite du respect pour ses compétences et capacités individuelles. La signature de la « charte de la diversité », en février 2018, par le président du directoire de voestalpine souligne l'attitude du groupe vis-à-vis de la diversité et de l'égalité de traitement. voestalpine s'engage à fonder les relations qu'elle entretient avec tous les individus (collaborateurs, clients, partenaires d'affaires) sur l'estime, indépendamment de leur sexe, de leur

couleur de peau, de leur nationalité, de leur origine ethnique, de leur religion ou de leurs convictions, de leur handicap, de leur âge, de leur orientation sexuelle et de leur identité. Cet engagement et des mesures correspondantes garantissent un climat d'acceptation et de confiance réciproque. Comme il est défini dans le chapitre « Respect et intégrité » du Code de conduite de voestalpine, aucune forme de discrimination n'est tolérée dans le groupe.

## PERSONNES HANDICAPÉES

En Autriche, à partir d'un seuil de 25 employés dans l'entreprise, les employeurs sont tenus de mettre à disposition des postes de travail pour les personnes en situation de handicap. Pour des raisons de protection des données on

n'enregistre pas, hors d'Autriche, les éventuels handicaps des collaborateurs. À cet égard, voestalpine remplit toutes les obligations légales en vigueur sur ses différents sites.

## LES FEMMES DANS LE GROUPE voestalpine

À la date de référence du 31/03/2019, 14,4 % de tous les employés du groupe voestalpine étaient des femmes. La part des femmes parmi les ouvriers était de 5,7 %, et de 28,9 % parmi les employés. 12,5 % des cadres (employés ayant durablement du personnel sous leur responsabilité, y compris les titulaires d'un certificat de maîtrise professionnelle (« Meister »), hors

membres du directoire), étaient des femmes au 31/03/2019. Dans la plupart de ces catégories une légère augmentation de la part des femmes a pu être enregistrée. Représentant 52,7 %, la part des femmes est particulièrement élevée parmi les apprentis qui effectuent une formation non-technique (apprenties « autres »).

### PART DES EFFECTIFS FÉMININS

Pour chaque année, à la date de référence du 31/03

	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Ensemble des femmes	13,3 %	13,1 %	13,5 %	13,8 %	14,4 %
Cadres féminins	11,0 %	12,0 %	11,5 %	12,3 %	12,5 %
Employées	28,4 %	28,4 %	28,5 %	28,8 %	28,9 %
Ouvrières	4,1 %	3,9 %	4,5 %	4,9 %	5,7 %
Apprenties (métiers techniques)	12,1 %	11,8 %	12,4 %	13,5 %	13,4 %
Apprenties (autres)	55,9 %	55,2 %	50,8 %	47,4 %	52,7 %

## FORMATION INITIALE ET CONTINUE

voestalpine conçoit la qualification des collaborateurs comme une condition de l'innovation et de la qualité et, ainsi, du succès de l'entreprise. De nombreuses mesures promeuvent ainsi la formation initiale et continue des collaborateurs tout en élargissant leurs possibilités de développement professionnel. Le coût total des mesures de développement du person-

nel s'est élevé pour l'exercice 2018/19 à plus de 54 millions d'euros. 84,8 % de tous les collaborateurs du groupe ont participé à des mesures de formation initiale ou continue. Au total, pour l'exercice 2018/19, le volume de formation a atteint 913 078 heures, soit en moyenne 22,1 heures par employé participant.

# health & safety



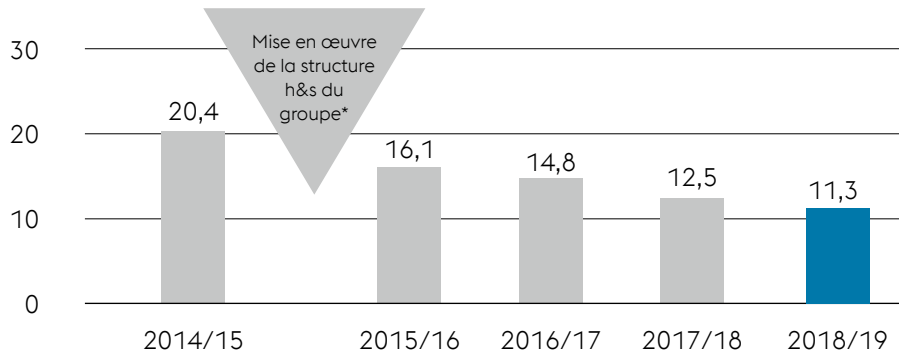
La santé et la sécurité des individus constituent pour voestalpine des valeurs fondamentales centrales et absolument prioritaires.

Nous continuons à travailler à une réduction 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. Nous considérons les normes minimales de sécurité applicables dans l'ensemble du groupe comme le fondement du succès d'une culture d'entreprise en matière de santé & sécurité.



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

Date de référence : 31/03/2019



\*Définition modifiée des indicateurs



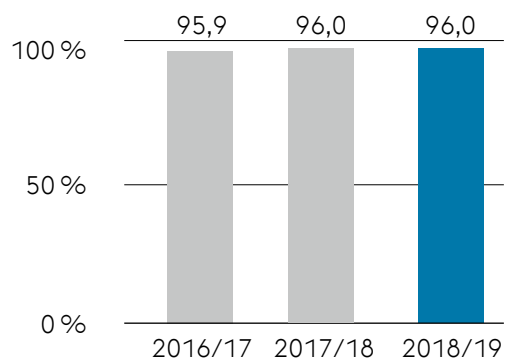
# TAUX DE PRÉSENCE

Le taux de présence indique, en pourcentage, la part du temps de travail théorique pendant la-

quelle les collaborateurs étaient effectivement présents dans une période prédéfinie.

## ÉVOLUTION DU TAUX DE PRÉSENCE

Date de référence : 31/03



## ISO 45001

De nombreuses sociétés du groupe peuvent déjà faire état d'une certification selon un système de gestion de la sécurité et de la santé au travail.

La certification selon la nouvelle norme internationale ISO 45001 s'effectue dans le cadre du renouvellement de la certification selon OHSAS 18001.

# CONTACT & MENTIONS LÉGALES

## Contact

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

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

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

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

<http://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, T. +43/50304/15-6599  
cr@voestalpine.com, www.voestalpine.com

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



Au nom d'une meilleure lisibilité, nous avons renoncé aux marqueurs de genre spécifiques.



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

**voestalpine**  
ONE STEP AHEAD.