

CORPORATE
RESPONSIBILITY
FACTSHEET

2021

CIJFERS, GEGEVENS, FEITEN

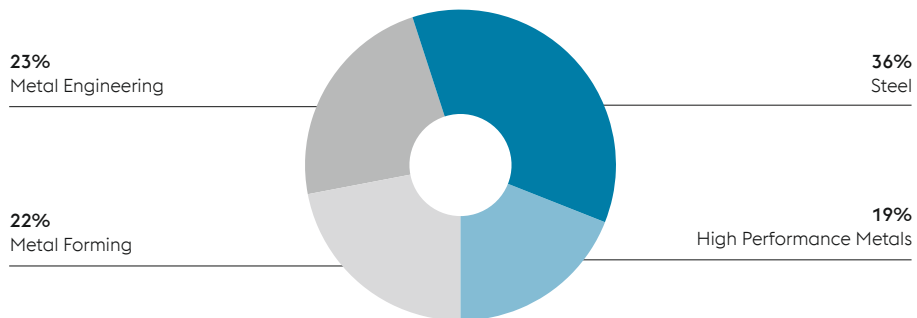
voestalpine is een in de hele wereld actieve staal- en technologiegroep met gecombineerde grondstoffen- en verwerkingsknowhow. Het bedrijf met hoofdzetel in Linz is ingedeeld in vier divisies. Deze behoren met hun productengamma alle tot de vooraanstaande leveranciers in Europa of in de hele wereld. Als internationale groep neemt voestalpine zijn verantwoordelijkheid voor milieu en klimaat uitermate ernstig en wil het een ecologische pioniersrol vervullen. Daarom leeft voestalpine de internationale klimaatdoelstellingen na en werkt intensief aan technologieën ter reductie van zijn CO₂-emissies en op lange termijn aan de decarbonisatie van zijn productie.

EVOLUTIE VAN DE PARAMETERS

mio euro	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Omzet	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
Ebitdamarge	13,6%	15,2%	11,5%	9,3%	10,1%
Ebit	823,3	1.180,0	779,4	-89,0	115,2
Ebitmarge	7,3%	9,1%	5,7%	-0,7%	1,0%
Personeel (voltijdsequivalenten) Einde boekjaar	49.703	51.621	51.907	49.682	48.654
Researchbestedingen	140,3	152,0	170,5	174,4	153,0
Bedrijfskosten voor milieuzorg in Oostenrijk	231,0	258,0	299,1	314,5	300,1
Milieu-investeringen (Oostenrijkse fabrieken)	46,0	41,0	66,0	35,0	15,3
Ruwstaalproductie (mio ton)	7,596	8,140	6,895	7,173	6,882

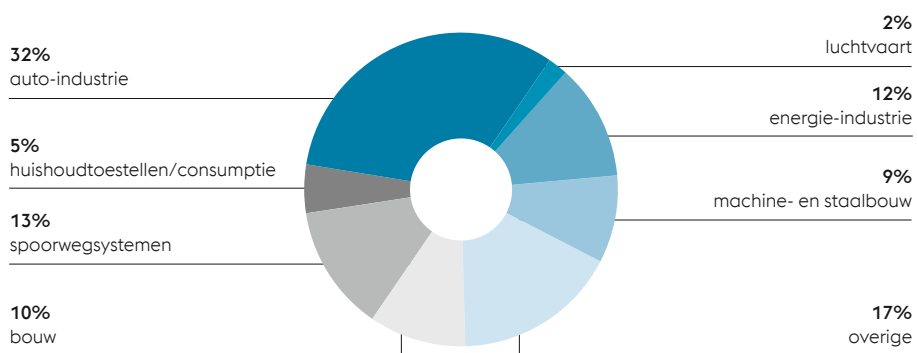
OMZET PER DIVISIE

in % van de totale divisieomzet, boekjaar 2020/2021



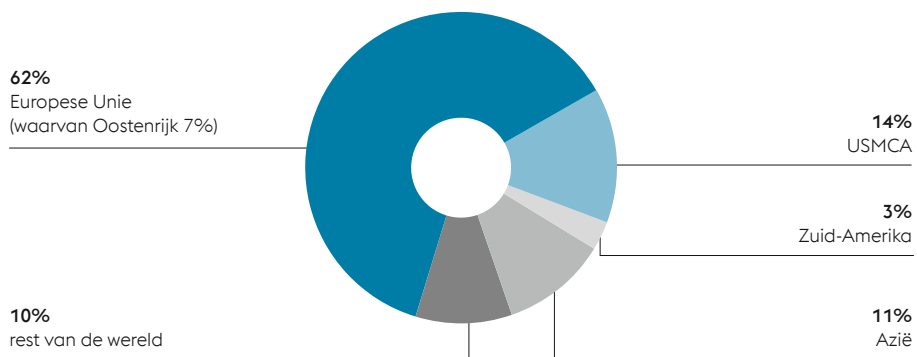
OMZET PER SECTOR

in % van de totale divisieomzet, boekjaar 2020/2021



OMZET PER REGIO

in % van de totale divisieomzet, boekjaar 2020/2021



STAKEHOLDERS EN CR-MANAGEMENT

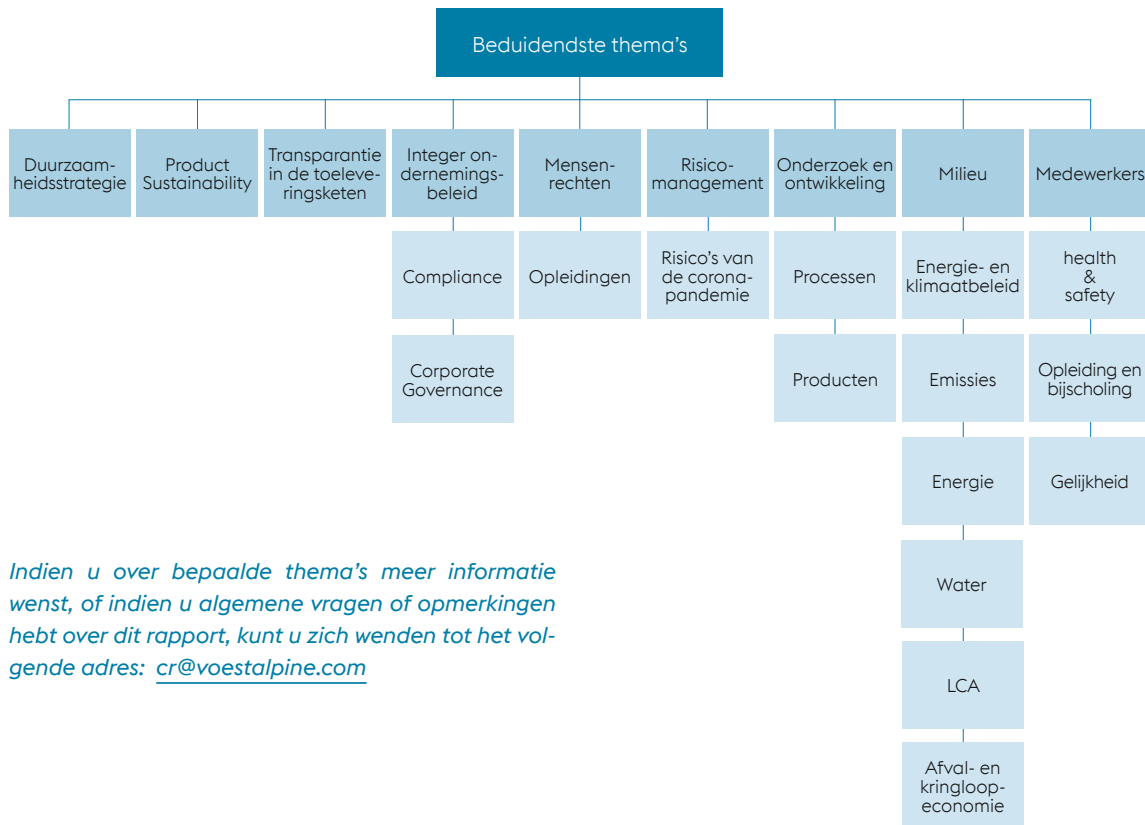
voestalpine staat met zijn raad van bestuur, leidinggevenden en individuele medewerkers in voortdurend contact met de genoemde stakeholdergroepen. Bovendien wordt gebruikgemaakt van tal van gelegenheden, zoals professionele gesprekken en ervaringsuitwisselingen met experts, conferenties en beurzen, analisten- en beleggersmeetings. Belangrijke formats voor de gestructureerde communicatie met de interne

stakeholders zijn het regelmatige medewerkersonderzoek en de jaarlijkse functioneringsgesprekken. voestalpine is tevens vertegenwoordigd in de meest diverse panels en platformen van belangengroepen en sectorale organisaties en initiatieven. Met de verschillende stakeholdergroepen werd in de loop van de verslagperiode op uiteenlopende wijze en over tal van thema's van gedachten gewisseld.



Uit de lopende communicatie met de interne en externe stakeholdersgroepen leidt Voestalpine de thema's af die belangrijk zijn voor het Corporate Responsibility Management en voor de verslaggeving.

De volgende thema's werden geïdentificeerd als wezenlijk voor de Voestalpine-prestaties op het vlak van duurzaamheid.



Indien u over bepaalde thema's meer informatie wenst, of indien u algemene vragen of opmerkingen hebt over dit rapport, kunt u zich wenden tot het volgende adres: cr@voestalpine.com

INTEGER ONDERNEMINGSBELEID

Integer ondernemingsbeleid betekent een verantwoorde, op duurzaamheid en langetermijnwaardcreatie gerichte leiding en controle van de groep (Corporate Governance) en de sturing van de werking van alle medewerkers in overeenstemming met de wettelijke voorschriften en interne richtlijnen en met morele en ethische basiswaarden (Compliance).

Integer ondernemingsbeleid

Met het oog op een verantwoorde leiding en controle van de groep die zich richten op duurzame waardecreatie voor de lange termijn, hebben de raad van bestuur en de raad van toezicht zich al in 2003 verbonden tot naleving van de Oostenrijkse Corporate Governance Kodex.

Compliance

Wij verbinden ons tot de naleving van alle wetten in alle landen waar voestalpine actief is. Compliance brengt in onze ogen tevens een cultuur tot uitdrukking die is gebaseerd op ethische en morele grondslagen.

Mensenrechten

Wij verbinden ons tot de eerbiediging van de mensenrechten i.o.m. het Handvest van de Verenigde Naties en de Europese Conventie voor Mensenrechten en fundamentele vrijheden, wij ondersteunen de UN Global Compact.



COMPLIANCE

voestalpine legt zijn medewerkers in alle landen waar de groep actief is op om alle wetten na te leven. Compliance betekent voor voestalpine evenwel meer dan de loutere eerbiediging van wetten en andere externe voorschriften. Compliance brengt tevens een cultuur tot uitdrukking die is gebaseerd op ethische en morele grondslagen. De basisregels voor deze bedrijfscultuur voor de omgang met klanten, leveranciers, per-

soneelsleden en overige commerciële partners werden expliciet verankerd in de gedragscode van voestalpine (Code of Conduct).

Op dezelfde wijze eist voestalpine van zijn leveranciers dat zij alle toepasbare wetten van elk land onbeperkt naleven en dat zij in het bijzonder de mensenrechten als fundamentele waarden respecteren en in acht nemen.

CORPORATE GOVERNANCE

De raad van bestuur en de raad van toezicht van voestalpine AG beslisten al in 2003 om de Oostenrijkse Corporate Governance-codex te erkennen. Beide organen hebben sindsdien ook alle tussentijdse aanpassingen van de na te leven regels omgezet.

Naast de wettelijk bindende "L-regels" (Legal Requirements) verbindt voestalpine AG zichzelf tot de naleving van alle "C-regels" (Comply or explain) en "R-regels" (Recommendation) van de codex. De Corporate Governance-codex stelt Oostenrijkse aandelenvennootschappen een kader ter beschikking voor de leiding en de controle van de onderneming. Aan de basis van de codex liggen de voorschriften van het Oostenrijkse aandelen-, beurs- en kapitaalmarktrecht.

Hij vindt inspiratie voor zijn basisprincipes in de OESO-richtlijnen voor Corporate Governance. De laatste aanpassing dateert van januari 2021. De bedrijven verplichten zichzelf tot naleving van de codex. De codex streeft naar een verantwoordelijke, duurzame en op langetermijnwaardcreatie gerichte leiding en controle van bedrijven en groepen. Door zijn vrijwillige verbintenis schaaft voestalpine zich achter deze doelstellingen en streeft het een hoge mate aan transparantie na voor alle stakeholders van de groep.

voestalpine AG informeert in zijn halfjaarlijkse rapporten en jaarverslagen over de transacties met verwante bedrijven en personen.

MENSENRECHTEN

In zijn onvoorwaardelijke commitment voor de eerbiediging van de mensenrechten beroept voestalpine zich op de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en op het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens. voestalpine ondersteunt sinds 2013 het Global Compact van de Verenigde Naties (UNGC) en de tien principes daarvan, waarin de bevordering van de mensenrechten is opgenomen naast arbeidsnormen, milieubescherming en corruptiebestrijding. Dit rapport doet tevens dienst als jaarlijkse "Communication on Progress" voor de UNGC.

COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN EN RECHT VAN VERENIGING

Ongeveer tachtig procent van alle personeelsleden van de voestalpine-groep bevindt zich in een door een collectieve overeenkomst beheerde arbeidsverhouding. Elke medewerker beschikt over het recht en de vrijheid om zich bij een syndicale organisatie aan te sluiten. In alle bedrijven van de voestalpine-groep kan het personeel ondernemingsraadsleden kiezen. In de groep zijn een Europese ondernemingsraad en een centrale ondernemingsraad actief. Zij beschikken over een goede gespreksbasis met het management.

KINDERARBEID EN DWANGARBEID

voestalpine keert zich strikt tegen kinder-, gedwongen en verplichte arbeid. In de volledige groep kwam tot nog toe geen enkel geval voor. Ook bij leveranciers en commerciële partners duldt voestalpine geen enkele vorm van kinder-, gedwongen en verplichte arbeid. In het kader van het onderzoek van de toeleveringsketen (Sustainable Supply Chain Management) worden de leveranciers specifiek gecontroleerd op de naleving van de mensenrechten, in het bijzonder voor wat betreft kinder-, gedwongen en verplichte arbeid.

MENSENHANDEL EN MODERNE SLAVERIJ

Bedrijven uit de voestalpine-groep die onderworpen zijn aan de UK Modern Slavery Act vervullen de daarin opgelegde publicatieplicht door de uitgave van een overeenkomstige verklaring. In de gedragscode en in de gedragscode voor businesspartners zijn mensenhandel en moderne slavenhandel expliciet vermeld en met klem verboden.

MENSENRECHTENOPLEIDINGEN VOOR BEVEILIGINGSPERSONEEL

Het beveiligingspersoneel van de fabrieken bestaat voor het grootste deel uit eigen medewerkers van voestalpine. Voor hen, net als voor medewerkers van externe bedrijven, is de gedragscode van toepassing. De externe bedrijven zijn onderworpen aan de gedragscode voor commerciële partners. In beide documenten wordt de eerbiediging van de mensenrechten voorgeschreven. Opleidingen van de eigen medewerkers over dit onderwerp worden door voestalpine zelf verstrekt, de opleiding van de externe beveiligingskrachten geschiedt door de betrokken werkgever.

OPLEIDINGEN

Om de eerbiediging van de mensenrechten te garanderen, werd in samenwerking met een genommeerd specialist een onlineopleidingsprogramma ontwikkeld dat alle medewerkers met een hoge verantwoordelijkheid ter zake sensibiliseert en hun belangrijke informatie en handelingsrichtlijnen geeft.

De inhoud van de modules van onlineopleiding is de volgende:

- >> *overzicht van de CR-activiteiten van voestalpine*
- >> *algemene inleiding en verklaring van het begrip "mensenrechten"*
- >> *mensenrechten in het werk van elke dag*
- >> *werkomstandigheden en non-discriminatie*
- >> *mensenrechten in de toeleveringsketen*

RISICOMANAGEMENT

Een actief risicomanagement, zoals voestalpine dat al jarenlang toepast, staat borg voor het langetermijnbehoud van de activa en de waardegroei van het bedrijf, en vormt zodoende een belangrijke succesfactor voor de hele groep. Door het uniforme risicomanagementproces dat alle operationele en strategische groepsunits jaarlijks meermaals doormaken, en dankzij de interne controlesystemen die eveneens integrale componenten zijn van de operationele organisatie, worden belangrijke risico's systematisch en op een vroeg ogenblik geïdentificeerd, geanalyseerd en geëvalueerd. Deze processen worden opgevolgd door een permanente monitoring. Waar dat nodig is, worden onverwijld risicobeperkende maatregelen getroffen.

Tot de risico's die worden opgevolgd, behoren onder andere:

- >> beschikbaarheid van grondstoffen en energievoorziening
- >> risico's van de klimaatverandering
- >> het uitvallen van productielijnen
- >> het uitvallen van IT-systemen
- >> compliancerisico's
- >> risico's i.v.m. gegevensbeschermingsvoorschriften
- >> financiële risico's

Fysische risico's van de klimaatverandering

Voor risico's als gevolg van natuurrampen – bijvoorbeeld hoog- of laagwater, sneeuwdruk, droogte, storm en sterke wind, temperatuurschommelingen – werden binnen de voestalpine-groep uitgebreide voorzorgsmaatregelen getroffen, zoals geregeld gehouden oefeningen en controles en Risk Surveys met verzekeringsmaatschappijen. In een aantal vestigingen – vooral die, die gelegen zijn aan zee (Texas) of aan een rivier (Linz) – treden ook risico's op die verbonden zijn met een veranderend waterniveau. voestalpine volgt deze en andere fysische risico's regelmatig op en controleert of de bestaande noodplannen en bouwkundige voorzieningen zoals brandmelders, sprinklerinstallaties en hoogwaterbeveiligingen een adequate bescherming bieden.

Geregelde besprekingen met interne en externe verzekeringsmaatschappijen betekenen een aanvulling van de intern doorgevoerde maatregelen om de uitwerkingen van zulke risico's voor het bedrijf zo gering mogelijk te houden. Op het vlak van de grondstoffenvoorziening (bijv. leveringen per schip aan de fabriek in Linz) wordt bij het bepalen van het aantal ingezette schepen en de bevrachting rekening gehouden met de eventuele door het klimaat veroorzaakte waterspiegelschommelingen en de daaruit voortvloeiende moeilijke bevaarbaarheid van rivieren (in dit geval de Donau).

Andere belangrijke duurzaamheidsrisico's

Risico's als gevolg van werknemersbelangen, naleving van de mensenrechten en de strijd tegen corruptie worden bestreden op alle niveaus. Meer informatie daarover vindt u terug in de respectievelijke hoofdstukken van dit CR-Report.

ONDERZOEK EN ONTWIKKELING

De bedrijfsstrategie van voestalpine berust in belangrijke mate op innovatie-, technologie- en kwaliteitsleaderschap. Onderzoek en ontwikkeling (O&O) neemt dan ook een belangrijke plaats in in het businessmodel. De continue ontwikkeling van nieuwe producten en productieprocessen is voor voestalpine onontbeerlijk om zich van zijn concurrenten te onderscheiden en zijn technologisch leiderschap te behouden. Zo verzekeren O&O-gedreven innovaties het langetermijnsucces van het bedrijf. Als op duurzaamheid gerichte groep is het voor voestalpine belangrijk dat 100% van alle O&O-projecten in de project- en procesontwikkeling een positieve bijdrage leveren aan duurzaamheid.



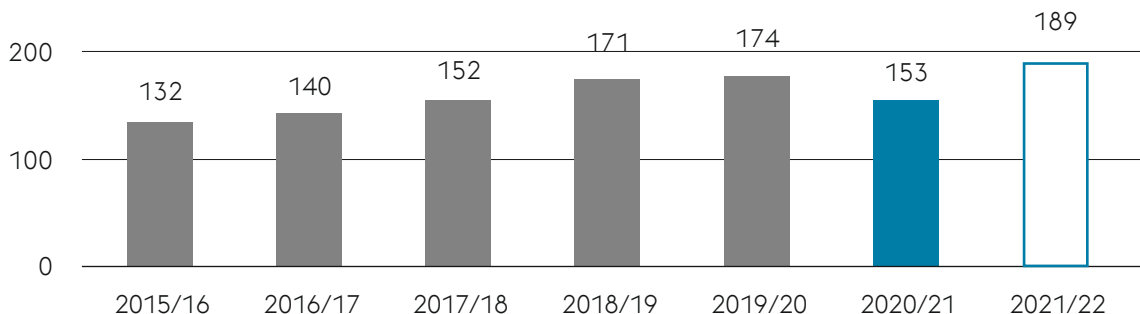
RESEARCHBESTEDINGEN VAN DE voestalpine-GROEP

Terwijl de onderzoeksuitgaven de voorbije jaren aanhoudend stegen, werd in de verslagperiode een daling tot 153 miljoen euro geregistreerd. Redenen hiervoor waren de technische werkloosheid en andere kostenbesparingsmaatre-

gelen tijdens de coronapandemie. Het researchbudget voor het boekjaar 2021/2022 ligt met 189 miljoen euro opnieuw hoger dan de bestedingen van de vorige jaren en weerspiegelt het hoge belang van O&O in de groep.

BRUTORESEARCHBESTEDINGEN

(zonder investeringen in vaste O&O-activa) per boekjaar, in miljoenen euro



MILIEU

Milieubewust handelen is vast verankerd in de bedrijfsfilosofie van de voestalpine-groep. Een spaarzaam gebruik van resources zoals grondstoffen en energie in de volledige productieketen wordt net zo goed nagestreefd als een minimalisering van de milieueffecten van processen en producten.

Om deze doelstellingen te bereiken, worden in de voestalpine-fabrieken steeds de beste beschikbare technologieën ingezet en wordt in het kader van de bestaande staalproductie continu gestreefd naar efficiëntieverhoging, emissieverlagingen en energiebesparingen. Parallel daaraan dragen de intensieve research naar nieuwe, milieuvriendelijke productieprocessen en niet het minst de verdere ontwikkeling van materialen en producten eveneens in belangrijke mate bij tot verbetering van de milieubalans. Al deze inspanningen worden ondersteund door transparante en adequate milieumanagementsystemen, die in de voestalpine-groep haast op alle plekken zijn geïmplementeerd.

In al zijn fabrieken leeft voestalpine de volgende principes na:

- >> geïntegreerde verantwoordelijkheid voor onze producten
- >> optimalisatie van productieprocessen
- >> opstelling van milieumanagementsystemen
- >> betrokkenheid van het personeel en milieubewuste houding van elk individu
- >> open en zakelijke dialoog

Emissies in lucht, bodem en water: minimalisering dankzij de beste beschikbare technologieën

Procesgerelateerde emissies kunnen als gevolg van chemische en fysische bijzonderheden van de huidige productiewerkwijzen niet geheel vermeden worden. Wij exploiteren onze productielijnen door steeds de beste beschikba-

re technologieën toe te passen die economisch aanvaardbaar zijn, en ontwikkelen bovendien nieuwe handelwijzen om milieurelevante effecten op lucht, bodem en water in de mate van het mogelijke te minimaliseren.

Kringlooeconomie en levenscyclusanalyse

Wij ondersteunen de holistische, allesomvattende en geïntegreerde beoordeling van grondstoffen (levenscyclusanalyse, life cycle assessment) en van alle proces- en waardeketens in het kader van de kringlooeconomie.

Energie- en klimaatbeleid: inzetten op de low carbon-productie

Wij streven op lange termijn naar een decarbonisatie van de economie, vooral door uitgebreide onderzoeks- en ontwikkelingsactiviteiten m.b.t. nieuwe technologieën – vaak in sectoroverschrijdende samenwerkingen en projecten. Bovendien voeren wij een open en constructieve dialoog met stakeholders, o.a. met politieke beleidsmakers, belangengroepen, de civiele samenleving, de wetenschap, en milieuorganisaties.



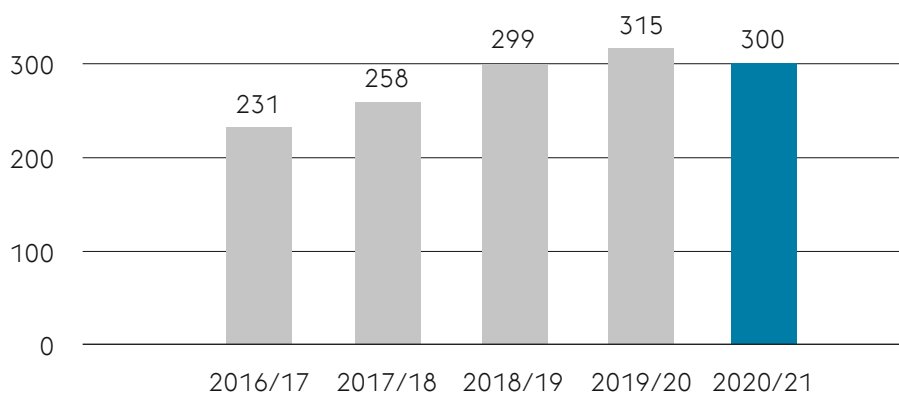
MILIEUMANAGEMENTSYSTEMEN

Het interne milieugegevensbeheer van voestalpine omvat zo'n 130 productiebedrijven en -vestigingen in de hele wereld, die een belangrijke invloed uitoefenen op de ecologische prestaties van de groep. Daarin zijn alle staalproducerende en -verwerkende bedrijfsonderdelen vervat, d.w.z. alle energie- en emissie-intensieve eenheden.

De voestalpine-groep heeft in de hele wereld op grootschalige wijze managementsystemen geïmplementeerd. 70% van onze fabrieken beschikken over een milieubeheersysteem volgens ISO 14001 of EMAS, 8% andere over andere certificaten. 27% van onze bedrijven is onderworpen aan het gecertificeerde energiemangement i.o.m. ISO 50001.

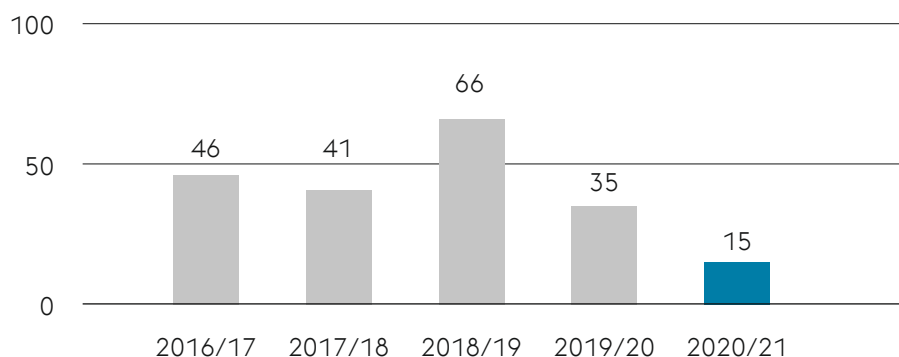
MILIEUKOSTEN

in mio euro



MILIEU-INVESTERINGEN

in mio euro



LUCHTEMISSIES

De klassieke ruwijzer- en staalproductie veroorzaakt met haar processen en grondstoffen diverse emissies in de lucht, zoals CO₂, maar ook zwaveldioxide (SO₂) en stikstofoxide (NO_x).

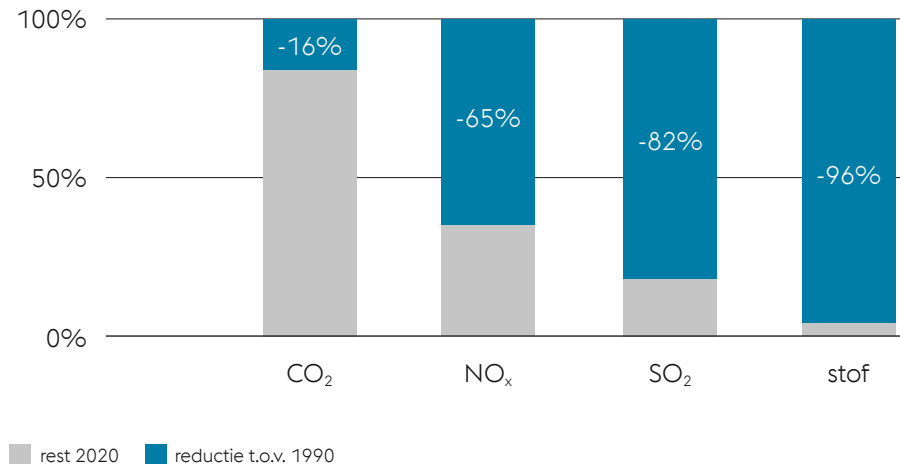
Bij de genoemde emissies respecteert voestalpine de door de wet voorgeschreven grenswaarden. De controle van de parameters en de bepaling van de jaarlijkse uitstoot geschiedt door middel van continue metingen, periodieke onderzoeken en stofstroomanalyses. Al jarenlang worden consequent maatregelen getroffen om het ontstaan van de door de processen onvermijdelijke luchtverontreinigende stoffen te beperken tot het technisch haalbare minimum. Naast continue productieoptimaliseringen (PI-maatregelen, "Process Integrated Measures") wordt gebruikgemaakt van nabehandlingsinstallaties ("End of Pipe Measures") om de nog resterende emissies te reduceren.

Dankzij omvangrijke milieumaatregelen kon de voestalpine-groep de voorbije drie decennia het emissieniveau significant terugdringen. Zo werden de specifieke emissies van CO₂ met een vijfde, van SO₂ met driekwart, van NO_x met twee derde en van stof al haast volledig gereduceerd.

Om de politieke klimaatdoelstellingen te realiseren, moeten evenwel vooral nog de broeikasgassen de facto worden geëlimineerd. Dat is bij de staalproductie enkel mogelijk door de overgang naar nieuwe, ten dele nog te ontwikkelen technologieën op basis van groene stroom of groene waterstof (meer hierover in het hoofdstuk "klimaatbescherming").

REDUCTIE VAN DE EMISSIES

per ton ruwstaal sinds 1990



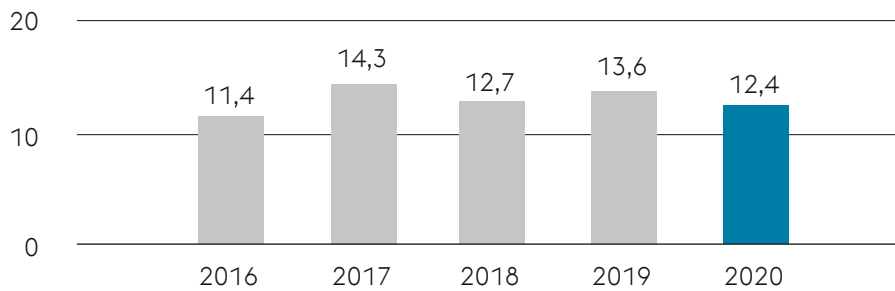
EMISSIES VAN BROEIKASGASSEN

De directe broeikasgasemissies (scope 1) van de ongeveer 130 productievestigingen van de voestalpine-groep namen in de loop van 2020 als gevolg van de productiedaling af van 13,6 miljoen ton tot 12,4 miljoen ton CO₂-equivalent. Dat was vooral het geval in Oostenrijk in de

beide door middel van het hoogovenproces ruwstaal producerende fabrieken van Linz en Donawitz. Hierbij werd rekening gehouden met de emissies van koolstofdioxide, methaan en lachgas.

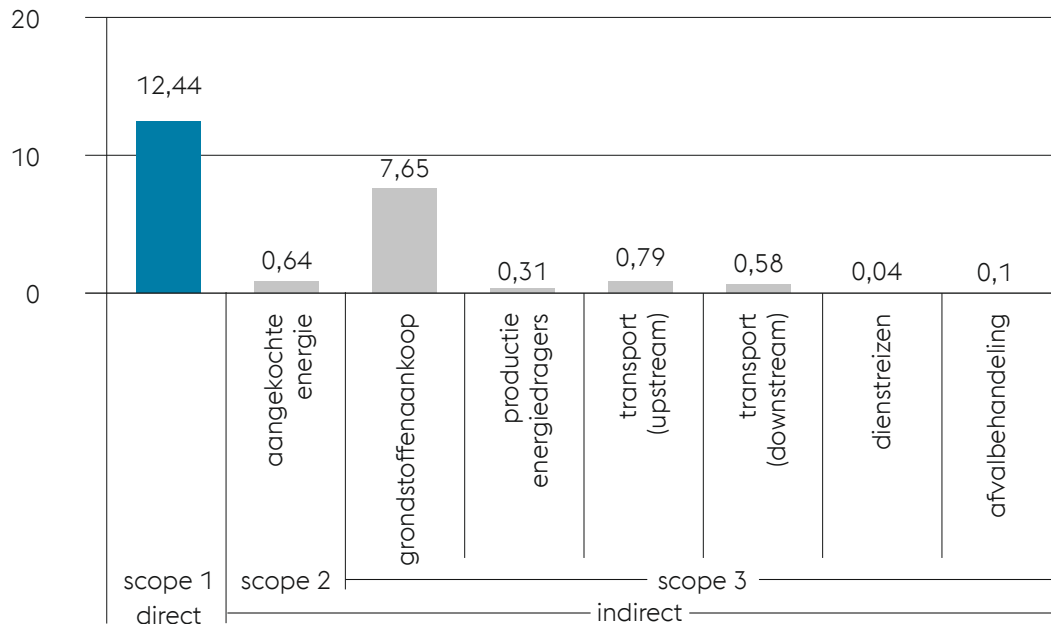
SCOPE 1-EMISSIES

in mio ton CO₂e



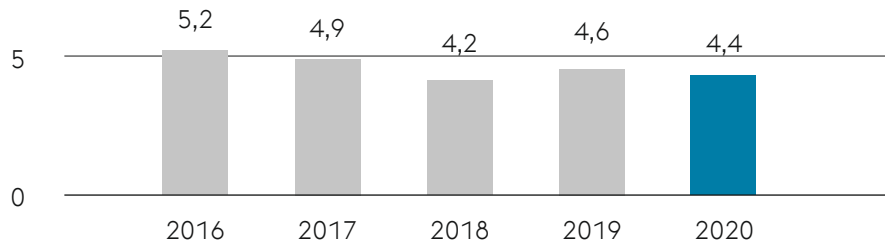
DIRECTE EN INDIRECTE BROEIKASGASEMISSIES 2020

in mio ton CO₂e



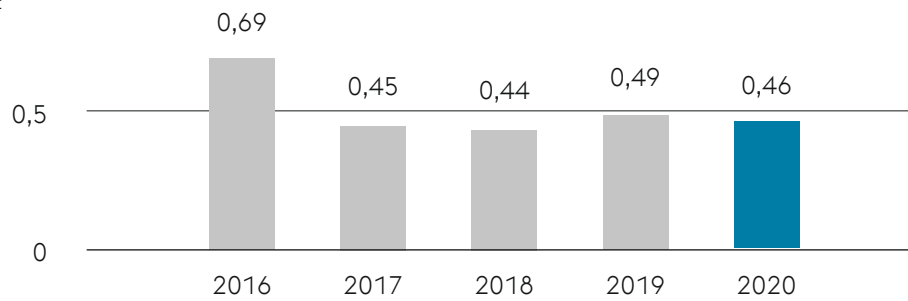
SO₂-EMISSIES

kt



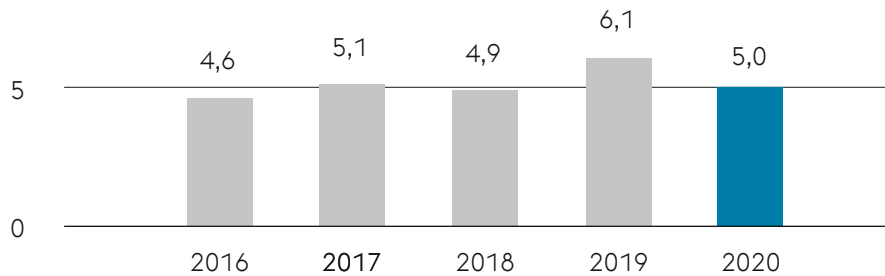
SPECIFIEKE SO₂-EMISSIES

kg/t product



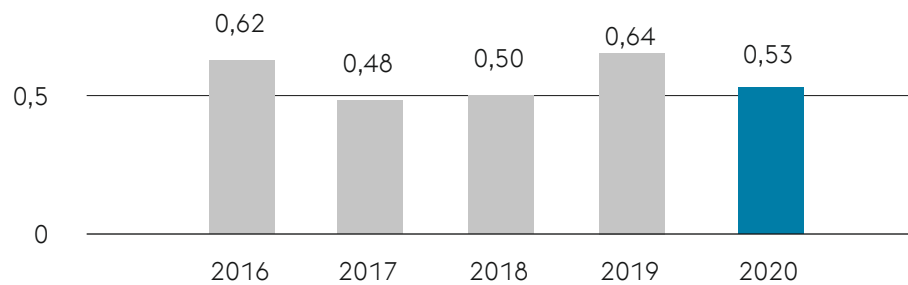
NO_x-EMISSIES

kt



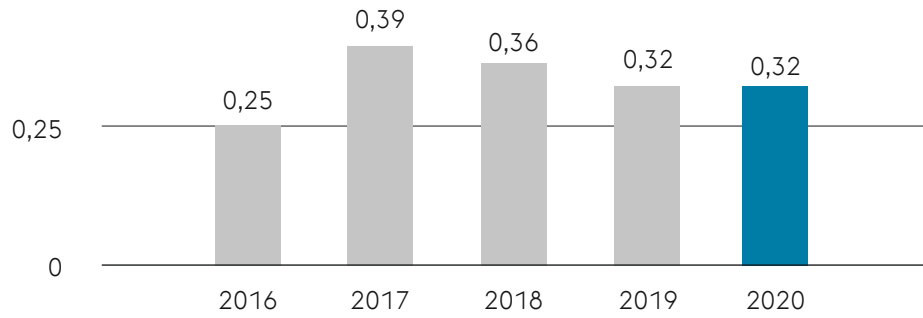
SPECIFIEKE NO_x-EMISSIES

kg/t product



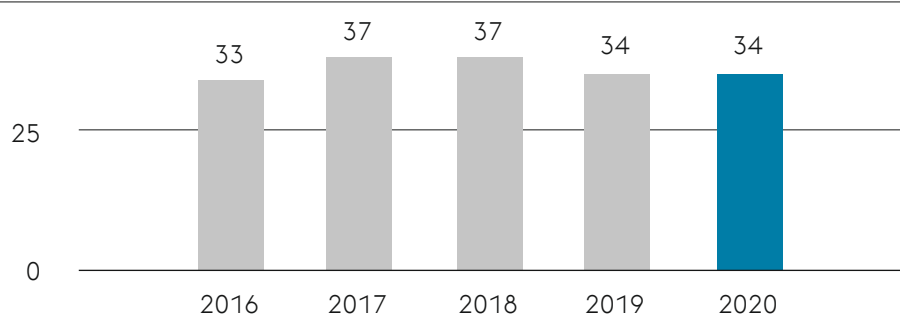
GERECUPEREERDE STOFEMISSIONS

kt



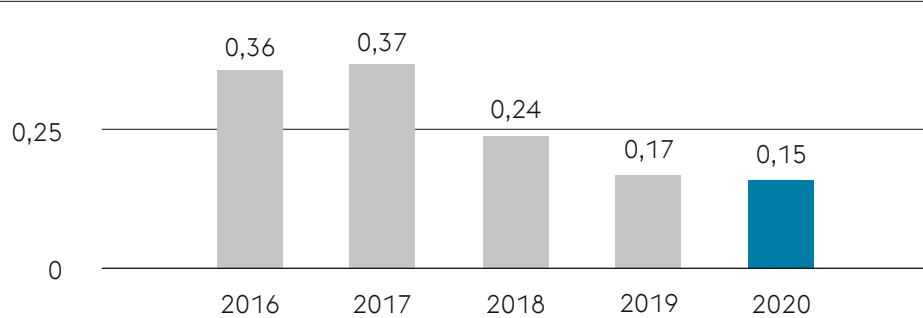
SPECIFIEKE GERECUPEREERDE STOFEMISSIONS

g/t product



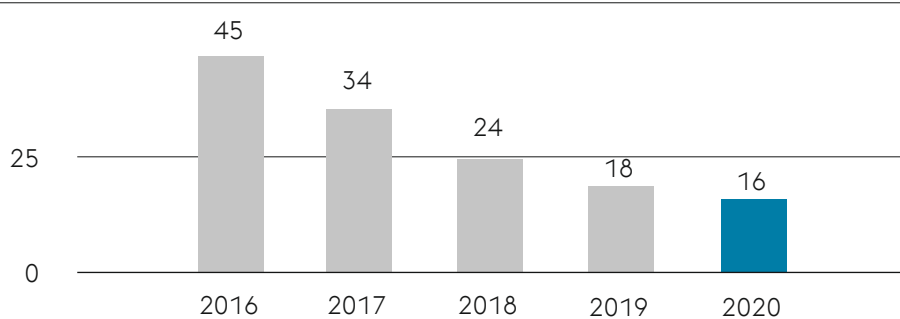
VOC-EMISSIONS

kt

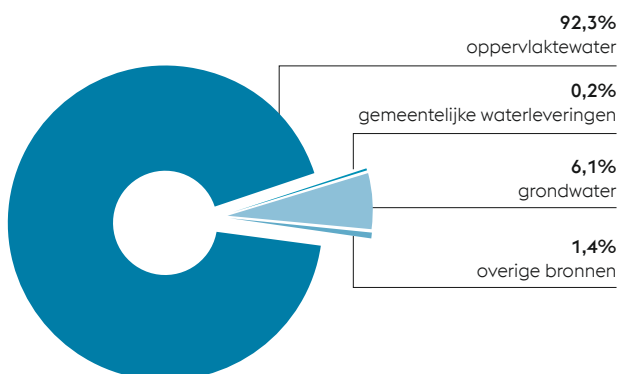


SPECIFIEKE VOC-EMISSIONS

g/t product

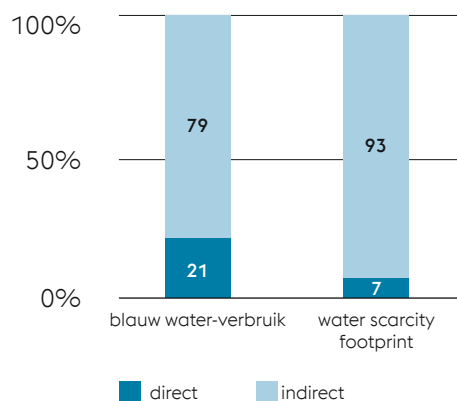


WATERONTTREKING 2020



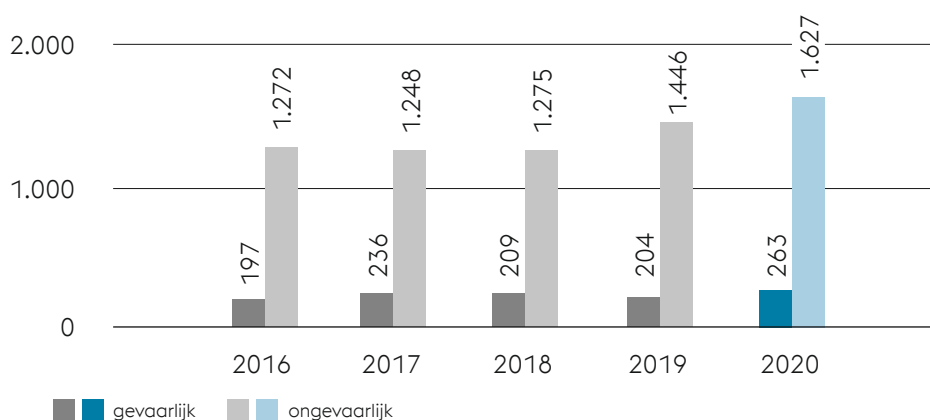
WATERVOETAFDruk

in%



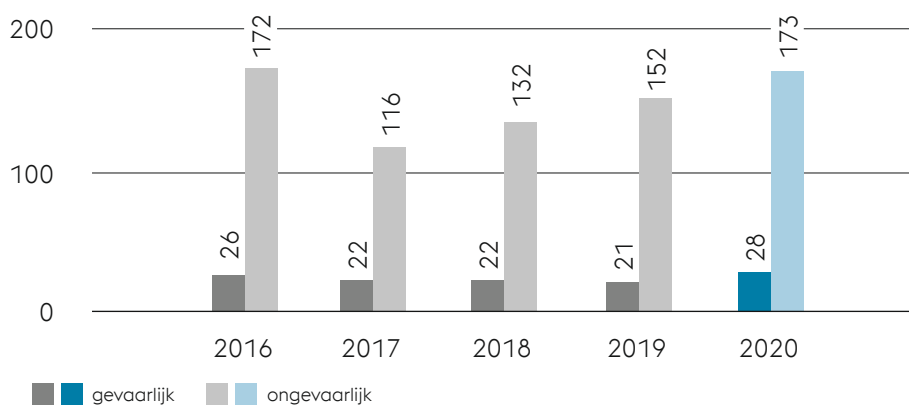
AFVALHOEVEELHEDEN

kt



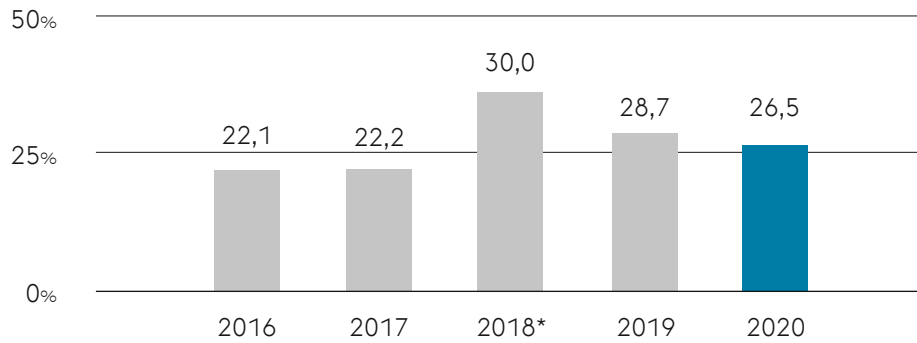
SPECIFIEKE AFVALHOEVEELHEDEN

kg/t product



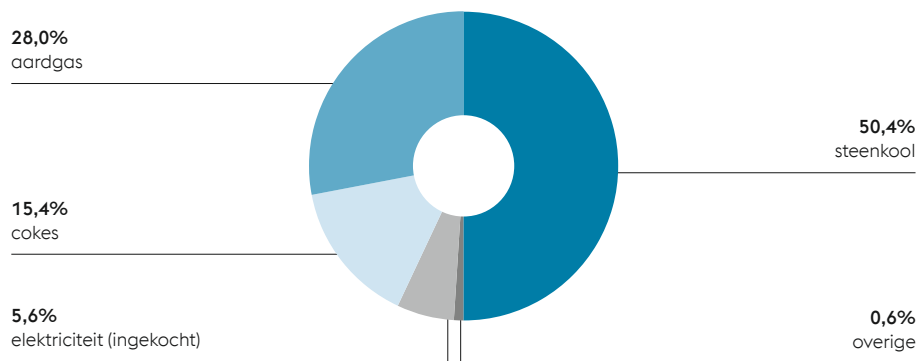
RECYCLAGEPERCENTAGE

in %



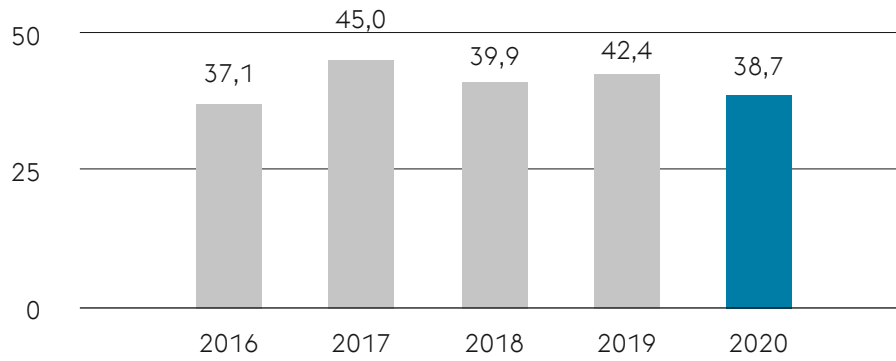
*vanaf 2018: recyclagepercentage voor ijzer gemeten bij de productoutput

AANDELEN PER ENERGIEDRAGER 2020



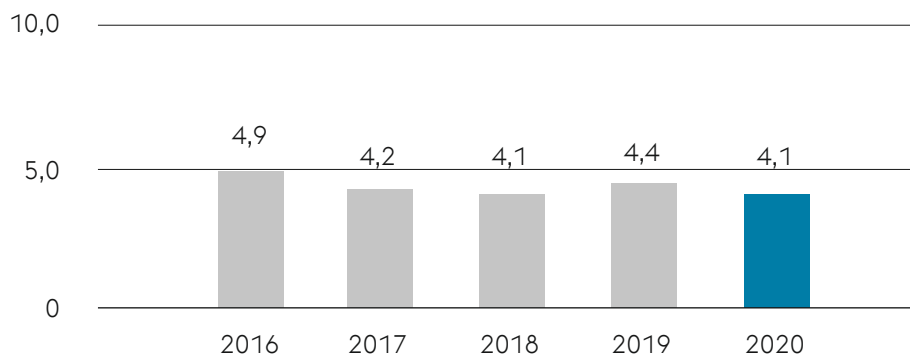
TOTAAL ENERGIEVERBRUIK

TWh



SPECIFIEK TOTAAL ENERGIEVERBRUIK

MWh/t product



PERSONEEL

Ons succes als staal- en technologiegroep berust op de bijzondere deskundigheid en de hoge motivatie van onze medewerkers. voestalpine hecht daarom veel belang aan een respectvolle bedrijfscultuur, de verscheidenheid en individualiteit van de personeelsleden en de kwalificatie ervan, wat zich ook weerspiegelt in de principes van de duurzaamheidsstrategie.

Bedrijfscultuur

Wij scheppen een bedrijfscultuur waarin wij vertrouwen, verscheidenheid, zelfbestemming en het nemen van verantwoordelijkheid zowel verlangen als bevorderen. De voestalpine-cultuur wordt, als symbool van een groepswijde identiteit, in deze zin gestaag verder ontwikkeld.

Diversiteit

Wij respecteren de individualiteit van al onze medewerkers en hun vaardigheden ongeacht hun geslacht, leeftijd, afkomst, religie, seksuele geaardheid of eventuele handicap. Wij creëren een klimaat dat gelijke kansen en een gezonde en levensfasegeoriënteerde arbeid stimuleert.

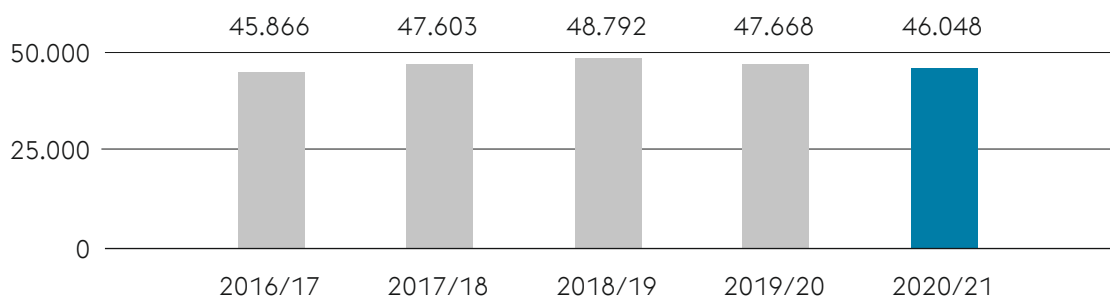
Opleiding en bijscholing

Doelgerichte maatregelen bevorderen de kwalificatie van de voestalpine-personeelsleden, wat hun professionele ontwikkelingsmogelijkheden ten goede komt. Bovendien beschouwen wij zowel de opleiding van jonge mensen als levenslang leren als een duurzame resultaatbepalende factor voor het bedrijf.



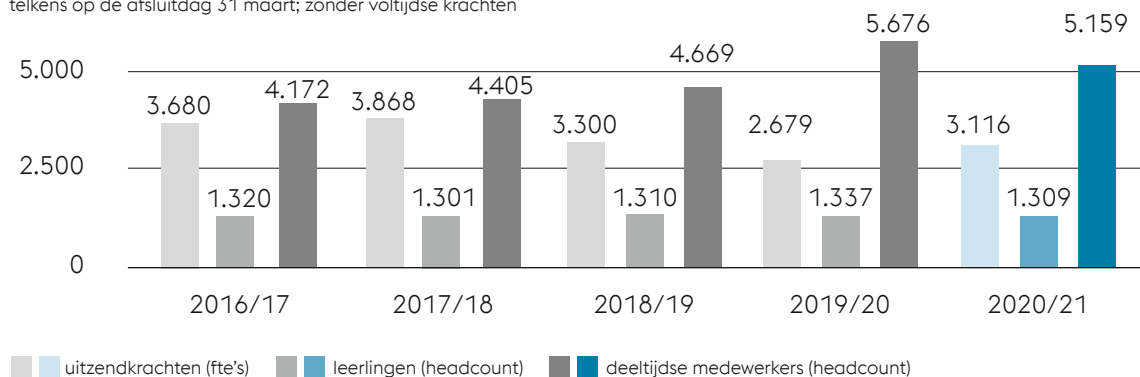
EVOLUTIE VAN HET PERSONEELSBESTAND

Personeel (zonder leerlingen en uitzendkrachten, headcount), op de afsluitdag 31 maart



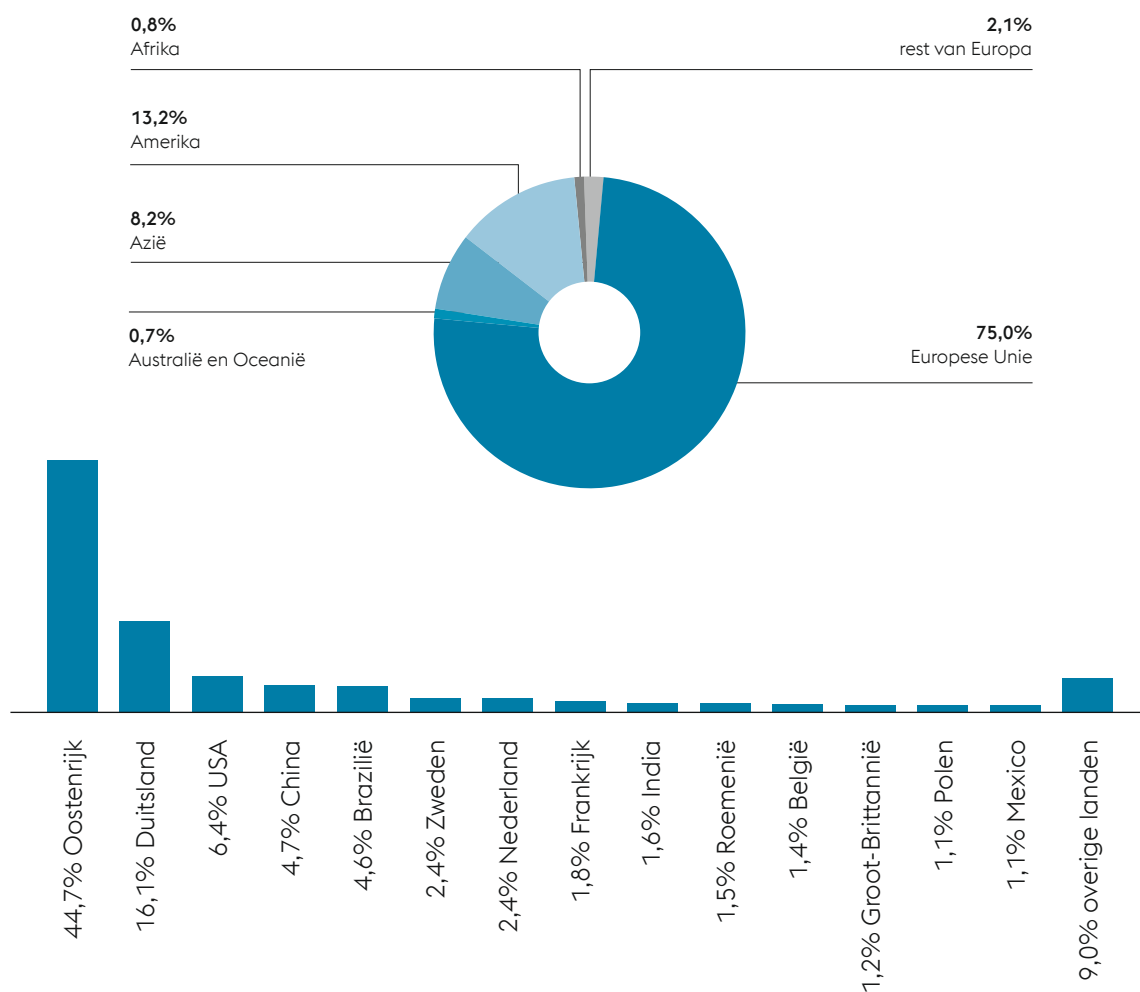
STRUCTUUR VAN HET PERSONEEL VOLGENS ARBEIDSOVEREENKOMST

telkens op de afsluitdag 31 maart; zonder voltijdse krachten



PERSONEELSBESTAND VOLGENS REGIO

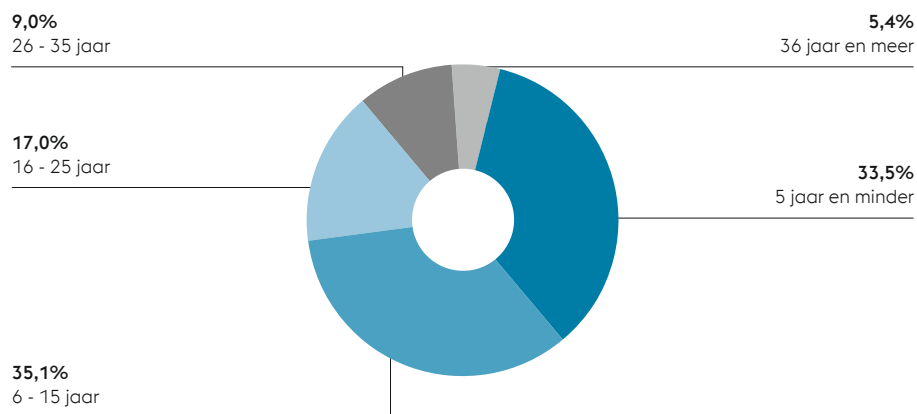
op de afsluitdag 31 maart 2021, op basis fte's



ANCIËNNITEIT

op de afsluitdag, 31 maart 2021

Alle werknemers, met uitzondering van leerlingen, stagiairs, mensen met een vrije arbeidsovereenkomst, doctoraatsstudenten, schrijvers van een proefschrift



SOCIALE GELIJKHEID EN DIVERSITEIT

In de voestalpine-groep werken in de hele wereld bijna 49.000 mensen (voltijdsequivalenten). Ieder van hen is waardevol en moet worden gerespecteerd om zijn individuele vaardigheden. De ondertekening in februari 2018 door voestalpine's CEO van de "Charta der Vielfalt", het handvest voor diversiteit, beschrijft de houding van de groep ten opzichte van diversiteit en gelijke behandeling. voestalpine verplicht zich om alle mensen waarmee het contact heeft (personeelsleden, klanten, commerciële partners) te

respecteren, onafhankelijk van hun geslacht, huidskleur, nationaliteit, etnische afkomst, religie of levensovertuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid en identiteit. Deze verbintenissen en overeenkomstige maatregelen creëren een klimaat van acceptatie en wederzijds vertrouwen. In het hoofdstuk "Respect en integriteit" in de voestalpine-gedragscode, wordt bevestigd dat in de groep geen enkele vorm van discriminatie wordt getolereerd.

MENSEN MET EEN BEPERKING

In Oostenrijk zijn werkgevers met minstens 25 personeelsleden verplicht om arbeidsplaatsen ter beschikking te stellen van mensen met een beperking. Op 31 maart 2021 hebben in Oostenrijk 611 medewerkers gemeld dat zij volgens de wet inzake de indienstneming van gehandicapten de status van begunstigde genieten. Uit gegevensbeschermingsoogpunt wordt buiten Oostenrijk een eventuele beperking van de me-

dewerkers niet geregistreerd. Voor voestalpine is het een vanzelfsprekendheid dat in alle vestigingen de respectievelijke wettelijke verplichtingen voor de aanwerving en integratie van mensen met een beperking worden nagekomen. Bovendien zorgen tal van uiteenlopende maatregelen voor een respectvolle samenleving binnen de groep. Wij ondersteunen ook integratie-initiatieven buiten de ondernemingsgrenzen.

VROUWEN BIJ voestalpine

telkens op de afsluitdag, 31 maart

	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
aantal vrouwen	13,5%	13,8%	14,4%	14,7%	14,8%
vrouwelijke leidinggevenden	11,5%	12,3%	12,5%	12,5%	13,6%
kantoorpersoneel	28,5%	28,8%	28,9%	29,1%	29,3%
productiepersoneel	4,5%	4,9%	5,7%	5,8%	5,8%
vrouwelijke leerlingen (technisch)	12,4%	13,5%	13,4%	15,6%	14,0%
vrouwelijke leerlingen (overige)	50,8%	47,4%	52,7%	47,8%	50,3%

OPLEIDING EN BIJSCHOLING

Innovatie en een hoge kwaliteit zijn ondenkbaar zonder een continue opleiding en bijscholing van de personeelsleden. Daarom ook zijn kwalificatiemaatregelen voor voestalpine een belangrijke voorwaarde voor het bedrijfssucces. Bovendien ondersteunt dit op persoonlijk vlak de ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerkers en hun networking over de afdelings- en ondernemingsgrenzen heen.

Tijdens het boekjaar 2020/2021 bedroegen de totale personeelsontwikkelingskosten meer dan 43 miljoen euro, 66,5% van de medewerkers uit de hele groep nam deel aan opleidings- en bijscholingsprogramma's. Groepswijd werd tijdens het boekjaar 2020/2021 507.855 uur aan deze trainingen besteed. Dat is per geschoolde medewerker gemiddeld 16,6 uur.

LEERLINGEN/OP TE LEIDEN PERSONEEL

Op de peildatum 31 maart 2021, werden in de voestalpine-groep 1309 leerlingen opgeleid in zo'n 50 leerberoepen. Het merendeel (64,6%) van hen verbleef in vestigingen in Oostenrijk, 22,6% was in opleiding in Duitsland binnen het duale onderwijs. Omdat de opleiding is gericht op de behoeften van onze groep, kunnen wij haast alle leerlingen die hun opleiding met succes afsloten een arbeidscontract aanbieden.

voestalpine beschouwt het als een onmiskenbare opdracht om te investeren in de kwalificatie van jonge vaklui. Naast een uitstekende technische opleiding hechten wij ook belang aan verdere ontwikkeling van persoonlijke en sociale vaardigheden. Op dit ogenblik investeert de groep meer dan 90.000 euro in de opleiding van een leerling.

De veiligheid op het werk en de gezondheid van de medewerkers genieten als centrale basiswaarden voor voestalpine hoogste prioriteit. Wij werken aan een continu terugschroeven van de ongevalenfrequentie en een verbetering van de gezondheid van alle personeelsleden van de voestalpine-groep, waar en in welke functie ze ook werken. In de hele groep geldende minimumnormen voor veiligheid vormen het fundament voor een werkzame health & safety-bedrijfscultuur.

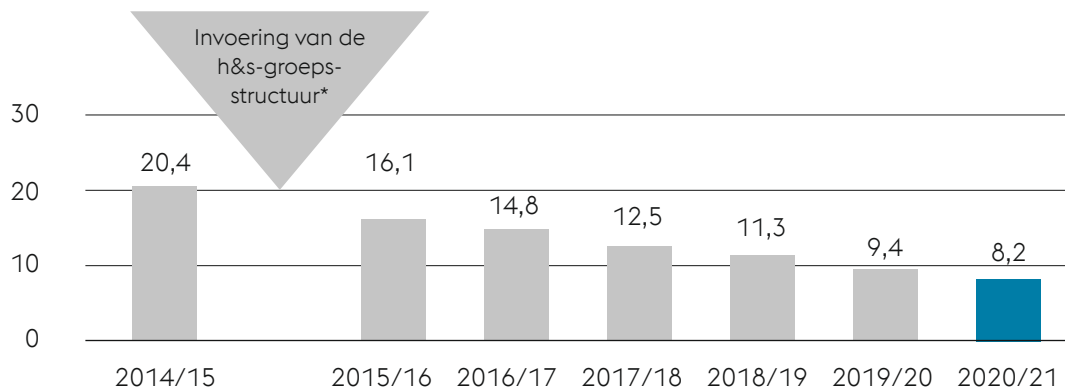


De productiebedrijven van voestalpine beschikken alle over een H&S-managementsysteem. De helft van hen is gecertificeerd volgens ISO 45001 (voorheen OHSAS 18001). Dat wil zeg-

gen dat om en nabij de 30.500 productiemedewerkers (72%) werkt in een vestiging met een gecertificeerd arbeidsveiligheidssysteem.

EVOLUTIE VAN DE ONGEVALLenfREQUENTIE (LTIFR)

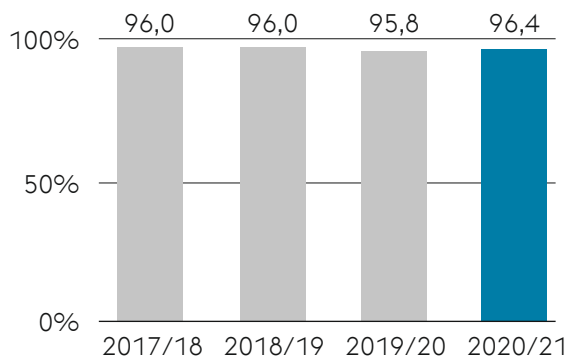
op de afsluitdag, 31 maart



*Aanpassing van de parameterdefinitie

EVOLUTIE VAN DE GEZONDHEIDSSQUOTE

op de afsluitdag, 31 maart



De gezondheidsquote geeft het procentuele aandeel aan van de totaal te werken tijd, waar-op alle medewerkers werkelijk aanwezig waren.

Een hoge gezondheidsquote is positief – niet enkel voor het personeel maar ook voor het bedrijf. Ze is de afspiegeling van een degelijk functionerend gezondheidsbeleid en een verantwoorde en respectvolle omgang van het bedrijf met zijn medewerkers.

CONTACT & COLOFON

Contact

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

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

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

www.voestalpine.com

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

Colofon

Eigenaar: voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz, Austria

Uitgever en redactie: voestalpine AG, Corporate Responsibility, tel. +43/50304/15-6599
cr@voestalpine.com, www.voestalpine.com

Vormgeving en realisatie: 7 Punkt Communication Group GmbH, www.7punkt.at

Druk: Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at



Voor een betere leesbaarheid werd de mannelijke vorm gebruikt.

voestalpine AG

voestalpine-Strasse 1
4020 Linz (Oostenrijk)
tel. +43/50304/15-0
www.voestalpine.com

voestalpine

ONE STEP AHEAD.