

## SCHWERPUNKTFRAGEN 2011

### Die Antworten der voestalpine AG

1. Wie viele Mitarbeiter hatten 2010 einen höheren Jahresgesamtbezug als ein einfaches Vorstandsmitglied? Wie viele Mitarbeiter verdienten zwischen 100 und 75 Prozent eines einfachen Vorstandsmitglieds?

**Im Jahr 2010 hatte kein Mitarbeiter einen höheren Jahresgesamtbezug als ein einfaches Vorstandsmitglied. Ein Mitarbeiter verdiente mehr als 75% eines einfachen Vorstandsmitglieds; dies war bedingt durch den Umstand, dass dieser Mitarbeiter von der Möglichkeit der Ausübung von Stock Options Gebrauch gemacht hat.**

2. An welchen Performancekriterien orientiert sich die erfolgsabhängige Entlohnung für Vorstände und Führungskräfte, um eine nachhaltige und langfristige Wertschaffung für das Unternehmen zu erreichen? Wie hoch ist der Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung aller Mitarbeiter an der Lohn- und Gehaltssumme?

**Die Höhe der erfolgsabhängigen Entlohnung (Bonifikation) für den Vorstand, Geschäftsführer und Leitende Angestellte orientiert sich einerseits an quantitativen Kriterien (EBIT und ROCE) sowie an der Erreichung qualitativer Ziele.**

**Der Anteil erfolgsabhängiger Entlohnung aller Mitarbeiter an der Lohn- und Gehaltssumme im Geschäftsjahr 2010/11 betrug 2,9%.**

**Für Führungskräfte liegt der Anteil erfolgsabhängiger Entlohnung je nach Funktion zwischen 20% und 100% des Jahresbruttobezuges.**

3. Höhe der Körperschaftssteuerzahlungen in Österreich 2010?

**Für die Geschäftsjahre 2009/10 und 2010/11 ist noch keine Veranlagung erfolgt. Die voraussichtliche Körperschaftsteuerbelastung aller österreichischen Gesellschaften wird für das Geschäftsjahr 2009/10 rund 10,7 Mio. EUR und für das Geschäftsjahr 2010/11 rund 80,1 Mio. EUR betragen.**

4. Externer Aufwand 2010 für Personalberatung, Rechtsberatung und Öffentlichkeitsarbeit PR/Lobbying (getrennte Darstellung)? Gibt es Richtlinien für die Vergabe von Beratungsaufträgen? Inwieweit ist der Aufsichtsrat, der Vorstand, das Controlling, die Rechtsabteilung involviert?

**Im Geschäftsjahr 2010/11 betrug der Aufwand für Personalberatung konzernweit EUR 1,3 Mio.**

**Für Rechtsberatung hat die voestalpine AG (als Einzelgesellschaft) EUR 87.410,84 ausgegeben. Diese Kosten betreffen Rechtsberatungen im Zusammenhang mit dem Verfahren zur Überprüfung der Angemessenheit der den Minderheitsgesellschaftern der BÖHLER-UDDEHOLM AG gewährten Barabfindung, der Begebung der 4,75% Anleihe 2011-2018 sowie Rechtsberatungen zu börserechtlichen Themen.**

**Die Kosten für PR-Arbeit/Lobbying (exklusive Werbung, Sponsoring, Mitgliedschaften und Events) betragen im Geschäftsjahr 2010/11 EUR 176.000,-.**

**Die Vergabe von Beratungsverträgen bedarf in den meisten Konzerngesellschaften der voestalpine AG ab bestimmten Wertgrenzen der Zustimmung des jeweiligen Aufsichtsgremiums. Beratungsverträge der voestalpine AG bedürfen ab einer Wertgrenze von EUR 500.000,- der Zustimmung des Aufsichtsrates der voestalpine AG. Ungeachtet der Zustimmungspflichten von Aufsichtsgremien werden Aufträge im Vier-Augen Prinzip von Vorstand/Geschäftsführungen, Prokuristen und/oder Leitenden Angestellten freigegeben.**

5. Aufwand für Interessensvertretung und Mitgliedschaften wie Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung, national und inter-national?

**Die Aufwendungen 2010 für Interessensvertretungen und Mitgliedschaften belaufen sich national auf EUR 7,9 Mio., wovon EUR 6,6 Mio. der Beitrag für die Pflichtmitgliedschaft bei der Wirtschaftskammer (Kammerumlage I+II) sind. Die internationalen Aufwendungen belaufen sich auf EUR 1,9 Mio.**

6. Anhängige Prozesse zum Bilanzstichtag? Kurzdarstellung der Prozesse mit dem höchsten Streitwert: Thema, bisher aufgelaufene Kosten der Rechtsdurchsetzung.

**Zum Bilanzstichtag 31.3.2011 ist bei der voestalpine AG das Verfahren zur Überprüfung der Angemessenheit der den Minderheitsgesellschaftern der BÖHLER-UDDEHOLM AG gewährten Barabfindung anhängig. Die Verfahrenskosten belaufen sich bisher auf rund EUR 1,2 Mio.**

7. Kurzbeschreibung der CSR – Aktivitäten (Corporate Social Responsibility).

**Nachhaltiges Wirtschaften stellt im voestalpine-Konzern seit vielen Jahren einen integrierten Teil des strategischen und operativen Geschäftsmodells – und damit den Kern aller Prozesse im Unternehmen sowie mit externen Partnern – dar.**

**Beim Wachstum der Unternehmensgruppe zu einem „Global Player“ wurden neben der Einhaltung der jeweiligen gesetzlichen Rahmenbedingungen die hohen Standards in den Bereichen Mitarbeiter/Soziales und Umwelt/Energie/Ressourcen beibehalten bzw. sogar kontinuierlich und teilweise über die gesetzliche Erfordernisse hinaus weiterentwickelt.**

**Nachfolgend seien beispielhaft folgende Maßnahmen hervorgehoben.**

■ **Umwelt**

**Der voestalpine-Konzern gilt als anerkannte Benchmark der Branche in den Bereichen Umweltschutz und Energie-/Rohstoffeffizienz, z. B. beim spezifischen Energieverbrauch und den Schadstoffemissionen je Tonne Rohstahl.**

**Der ganzheitliche Ansatz bezieht sämtliche relevanten Produktions-, Verarbeitungs- und Logistikschrte ein und beginnt daher bereits beim sparsamen und möglichst umweltverträglichen Einsatz von Rohstoffen und Energien. Die voestalpine entwickelt gemeinsam mit ihren Kunden und Lieferanten sowie unter Einbeziehung von externen Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen Produkte, die vor allem unter Berücksichtigung ökologischer Anforderungen wie hohe Lebensdauer, optimierte Lebenszykluskosten, Ressourcenschonung und bestmögliche Wiederverwend- und -verwertbarkeit hergestellt bzw. bei unseren Kunden angewendet werden können. Bereits während der Produktion werden durch den Einsatz der besten jeweils verfügbaren Techniken Umwelteinflüsse auf ein Minimum reduziert. Dabei bildet ein effizienter Rohstoff- und Energieverbrauch ein zentrales Anliegen.**

**So werden zum Beispiel am Standort Linz, dem größten integrierten Einzelstandort der europäischen Stahlindustrie und größten Standort des voestalpine-Konzerns, nur noch 0,1 % der eingesetzten Materialien als nicht verwertbare Reststoffe deponiert; die Standorte Linz und Donawitz, die ihren Strombedarf durch einen integrierten Energiekreislauf praktisch zur Gänze selbst decken, haben darüber hinaus führende Technologien zu signifikant unter dem Branchendurchschnitt liegenden Werten bei der Emission von CO<sub>2</sub> und anderen Schadstoffen entwickelt. Darüber hinaus wurden umfangreiche und ambitionierte Maßnahmen im Bereich der (Ab)Wasserwirtschaft sowie zur Lärmverminderung sowohl prozessintern als auch in Bezug auf das unmittelbare Umfeld der Standorte realisiert.**

**Der voestalpine-Konzern ist in zahlreichen Gremien und Interessensvertretungen, wie etwa der World Steel Association, der EUROFER (European Confederation of Iron and Steel Industries), dem VDEh**

(Verein deutscher Eisenhüttenleute) und der ASMET (Austrian Society für Metallurgy and Materials) vertreten, und nimmt dort aktiv an der Weiterentwicklung internationaler umwelt- und sicherheitspolitischer Standards sowie an der Mitgestaltung von gemeinsamen Zielen und der Gesetzgebung in umweltrelevanten und für das Unternehmen maßgeblichen Themenbereichen teil. Beispielsweise berichtet die voestalpine AG regelmäßig und transparent im Nachhaltigkeitsbericht der World Steel Association, in dem über das nachhaltige Agieren der eisen- und stahlerzeugenden Industrie informiert wird.

Für die hohen Standards in den Bereichen Umwelt und Arbeitssicherheit wurde auch im Geschäftsjahr 2010/11 wieder eine Reihe von österreichischen und internationalen Konzerngesellschaften mit Auszeichnungen bedacht. Der Schwerpunkt der honorierten Projekte und Maßnahmen lag diesmal in den Bereichen Energie (Erzeugung, Effizienz und Kreislauf) und Arbeitssicherheit. Hervorzuheben ist insbesondere der „European Good Practice Award in Safety and Health at Work“, der im April 2011 zum bereits zweiten Mal an die VAE Eisenbahnsysteme GmbH, Zeltweg, für herausragende Leistungen in den Bereichen innerbetriebliche Sicherheit und Gesundheit verliehen wurde.

#### ▪ Mitarbeiter und Soziales

Um die hohen ethischen, moralischen und materiellen Standards des voestalpine-Konzerns im Umgang mit seinen Mitarbeitern in allen voraussehbaren Szenarien bestmöglich zu gewährleisten, bekennt sich das Unternehmen nicht nur zur uneingeschränkten Einhaltung des jeweils geltenden nationalen gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Rahmens, sondern ergänzt diesen oftmals durch individuelle betriebliche Vereinbarungen.

Der voestalpine-Konzern sieht den Erwerb einer höchstmöglichen und breiten Qualifikation als wesentliche Grundlage für den innerbetrieblichen Umgang, die Chancengleichheit, die Mitbestimmung und die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter an. Für die einzelnen Zielgruppen von Arbeitern, Angestellten und Führungskräften werden daher eine Reihe individueller und zum Teil auch generationenspezifischer Aus- und Weiterbildungsinitiativen angeboten, wobei ein wichtiger Fokus auf dem Bereich der Lehrlingsausbildung und die laufende Verbesserung einer breiten Führungskräftequalifikation gelegt wird.

Hervorzuheben ist weiters, dass der voestalpine-Konzern mit mehr als 1.300 Jugendlichen weltweit, davon 880 in Österreich, einer der größten und modernsten Lehrlingsausbildner Österreichs ist.

Nicht zuletzt setzt der voestalpine-Konzern umfangreiche Initiativen in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf und verfügt zudem über eines der international führenden Modelle der Mitarbeiterbeteiligung. Dieses bereits seit 10 Jahren bestehende und international vorbildhafte Modell wurde mittlerweile schon auf 34 Konzerngesellschaften in Österreich, Deutschland, Großbritannien und den Niederlanden ausgeweitet.

- **Engagement für Gesellschaft und Menschenrechte**

Der voestalpine Konzern ist weltweit tätig. Die jeweiligen Gesetze sowie die eigenen Grundsätze und Regeln haben Grundlage für alle geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen im voestalpine-Konzern zu sein. Die voestalpine AG hat in den letzten Jahren daran gearbeitet, das Thema Compliance in der Unternehmens- und Managementkultur verstärkt zu verankern. Insbesondere wurde eine Compliance-Struktur im Konzern aufgebaut, die kontinuierlich verbessert wird.

Im Geschäftsjahr 2009/10 wurde ein Code of Conduct eingeführt, welcher die Grundlage für ethisch und rechtlich einwandfreie Verhaltensweisen im voestalpine-Konzern bildet. Der Code of Conduct behandelt neben den Themen Korruption und fairer Wettbewerb unter anderem auch Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Interessenskonflikte. Sämtliche Führungskräfte des voestalpine-Konzerns haben den Code of Conduct unterzeichnet und sich damit zu dessen Einhaltung verpflichtet. Zudem wurden im Bereich Kartellrecht und Anti-Korruption in den letzten Jahre vermehrt Präsenz- als auch E-learning-Schulungen konzernweit durchgeführt.

Die voestalpine AG bekennt sich ausdrücklich zur Einhaltung der Menschenrechte. Die voestalpine AG orientiert sich dabei an der UN-Menschenrechtskonvention, der Europäischen Konvention für Menschenrechte, den Kernarbeitsnormen der ILO (International Labour Organization), den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie den Prinzipien des UN Global Compact und sieht diese weltweit als Grundlage ihres Tuns und Handelns.

Die voestalpine AG hat den österreichischen Corporate Governance Kodex, dessen Grundlage die OECD-Grundsätze der Corporate Governance sind, anerkannt.

- **Engagement für Produkt- und Prozessentwicklung**

Die konzernale Forschung und Entwicklung bildet die Basis für sämtliche, in Zusammenhang mit nachhaltiger Produktion stehenden Belange. Durch Einbindung der F&E-Organisation in die Geschäfts- und Produktionsschritte des Konzerns sind eine entsprechend integrierte Entwicklung über alle Prozesse und Services sowie die Einhaltung höchster Qualitätsstandards gewährleistet.

Neben der klassischen Produkt- und Technologieentwicklung für Kundenlösungen stehen dabei insbesondere die Prozessentwicklung im Hinblick auf verbesserte Umwelt-, Energie- und Rohstoffeffizienz im Mittelpunkt.

Dazu zählen zum Beispiel die Erforschung, Erprobung und industrielle Nutzbarmachung neuer Produktionsverfahren, innovative Maßnahmen zur Emissionsverminderung und Wiederverwertung oder die Optimierung integrierter Energiekreisläufe. Viele dieser Entwicklungen werden im voestalpine-Konzern weltweit erstmalig in industriellem Maßstab eingesetzt, wodurch sich das Unternehmen eine international führende Position in den

Bereichen Emissionen, Energieautarkie und -effizienz, (Ab)Wasserwirtschaft oder Recycling erworben hat.

Dieser integrierte Ansatz der konzernalen Forschung und Entwicklung ermöglicht letztlich auch Produkt- und Technologieinnovationen, die im Wege unserer Kunden nachhaltige Verbesserung gegenüber bestehenden Standards ermöglichen. Hervorzuheben sind dabei die Entwicklung neuer Legierungen, die als „Hochtemperaturwerkstoffe“ eine erhebliche Erhöhung des Wirkungsgrads in der konventionellen Energiegewinnung ermöglichen, das bedeutet, Kraftwerksturbinen können mit deutlich höherer Temperatur und damit bei gleichem Aufwand deutlich produktiver betrieben werden, neue Leichtbaustähle für den Automobilbau, welche das Gewicht und damit sowohl den Treibstoffverbrauch als auch den CO<sub>2</sub>-Ausstoß weiter verringern, aber auch verbesserte Werkstoffe für den Bereich erneuerbarer Energien, beispielsweise für die immensen Anforderungen an Offshore-Windparks. Im Hinblick auf Nachhaltigkeit ebenfalls von Bedeutung ist der Aspekt der so genannten Lebenszykluskosten von Infrastrukturprojekten, bei dem der voestalpine-Konzern etwa im Eisenbahnbereich mit dem Gesamtsystem Schienen- und Weichentechnologie einschließlich Services wie Wiederverwertung international führend ist.

Der voestalpine-Konzern unterhält weltweit mehr als 80 Kooperationen mit wissenschaftlichen Partnern (Universitäten, Forschungsinstituten, Kompetenzzentren und CD-Labors). Die Aufwendungen für Forschung und Entwicklung erreichen im laufenden Geschäftsjahr 2011/12 mit über 120 Mio. EUR einen neuen Rekordwert – der voestalpine-Konzern ist damit gemäß EU-Statistik (EU industrial scoreboard) das mit Abstand forschungsintensivste österreichische Industrieunternehmen.

8. Aufwendungen für Sponsoring, Imagewerbung bzw. nicht produktbezogene Werbung.

**Im Geschäftsjahr 2010/11 betrug der Aufwand für Sponsoring und Imagewerbung EUR 4,5 Mio.**