

CORPORATE RESPONSIBILITY REPORT

2020

INHALTS- VERZEICHNIS

	Seite		Seite
1. Vorwort	6	6. Product Sustainability	32
2. Zu diesem Bericht	8	7. Klimaschutz	34
3. Zahlen, Daten, Fakten	12	7.1 Politisches Umfeld	34
3.1 Entwicklung der Kennzahlen	14	7.2 EU-Emissionshandel	37
3.2 Die vier Divisionen	16	7.3 Dekarbonisierung: Das voestalpine-Konzept der Transformation	38
3.2.1 Steel Division	16	8. Transparenz in der Lieferkette	42
3.2.2 High Performance Metals Division	17	8.1 Lieferkettenmanagement in der voestalpine	45
3.2.3 Metal Engineering Division	18	8.2 Lokale Lieferanten	46
3.2.4 Metal Forming Division	18	8.3 Lieferantenbewertung	47
4. Stakeholder und CR Management	20	8.4 Lieferkettentransparenz bei Initiativen und Verbänden	47
4.1 Kommunikation mit Stakeholdern	21	9. Integre Unternehmensführung	48
4.1.1 Mitarbeiter	21	9.1 Compliance	48
4.1.2 Kunden und Lieferanten	21	9.1.1 Der Verhaltenskodex	50
4.1.3 Analysten und Investoren	22	9.1.2 Compliance-Organisation	52
4.1.4 Forschungseinrichtungen und Universitäten	22	9.1.3 Präventive Maßnahmen	53
4.1.5 NGOs, Interessenvertretungen und Plattformen	22	9.1.4 Meldungen von Compliance- Verstößen	54
4.2 Corporate Responsibility Management	23	9.2 Corporate Governance	54
4.3 Wesentliche Themen	24	10. Menschenrechte	56
5. Die Corporate Responsibility- Strategie	26		
5.1 Human Resources	27		
5.2 health & safety	27		
5.3 Umwelt	28		
5.4 Forschung und Entwicklung	28		
5.5 Allgemeine Beschaffung	29		
5.6 Rohstoffbeschaffung	29		
5.7 Integre Unternehmensführung – Recht & Compliance	30		

	Seite		Seite
11. Forschung und Entwicklung	58	13.2.3 Altersstruktur der Beschäftigten	89
11.1 Forschungsaufwendungen des voestalpine-Konzerns	58	13.3 Attraktivität als Arbeitgeber	91
11.2 Organisation der Forschung und Entwicklung	59	13.3.1 Mitarbeiterbefragung	91
11.3 Forschung und Entwicklung für nachhaltige Werkstoffe und Anwendungen	59	13.3.2 Employer Branding	91
11.4 Forschung und Entwicklung für klimaschonende Stahlherstellung	61	13.4 Aus- und Weiterbildung	92
		13.4.1 Führungskräfteausbildung	92
		13.4.2 Fachakademien	93
		13.5 Lehrlinge	94
		13.6 Stahlstiftung	96
		13.7 Mitarbeiterbeteiligung	96
12. Umwelt	62	14. health & safety	98
12.1 Umweltmanagementsysteme	64	14.1 health & safety-Organisation	98
12.2 Umweltaufwendungen	65	14.2 Unfallhäufigkeitsquote	100
12.3 Umweltinvestitionen	66	14.3 Gesundheitsquote	102
12.4 Luftemissionen	69	14.4 ISO 45001	103
12.4.1 Treibhausgasemissionen	70	14.5 Arbeitssicherheit bei Kontraktoren / Fremdfirmen	103
12.4.2 SO ₂ -Emissionen	71	14.6 Maßnahmen im Rahmen der Corona-Pandemie	103
12.4.3 NO _x -Emissionen	72		
12.4.4 Gefasste Staubemissionen	73	15. Gesellschaft	104
12.4.5 Organische Luftschadstoffe	74		
12.5 Wasserwirtschaft	75	16. Anhang	108
12.6 Abfall- und Kreislaufwirtschaft	76	16.1 GRI-Inhaltsindex	108
12.7 Energie	78	16.2 Mitgliedschaften	118
		16.3 Glossar	121
13. Mitarbeiter	80	16.4 Bestätigungsbericht	122
13.1 Mitarbeiterstruktur	82		
13.1.1 Beschäftigung nach Ländern und Regionen	83	Kontakt & Impressum	125
13.1.2 Betriebszugehörigkeit und Fluktuation	85		
13.2 Gleichstellung und Diversität	86		
13.2.1 Menschen mit Beeinträchtigung	86		
13.2.2 Frauen in der voestalpine	87		

1. VORWORT

**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Leserinnen und Leser,**

die Weltwirtschaft befindet sich aktuell in der größten Krise der letzten Jahrzehnte. Der Ausbruch der Corona-Pandemie hat innerhalb kürzester Zeit zu einem massiven Nachfrageeinbruch in beinahe allen Ländern und Branchen geführt. Das Maß an wirtschaftspolitischer Unsicherheit ist deutlich gestiegen. Auch die voestalpine und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den wirtschaftlichen Folgen unmittelbar betroffen.

Für die voestalpine hat die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Situation oberste Priorität. An allen Konzernstandorten weltweit wurden umgehend Maßnahmen zum gesundheitlichen Schutz der Belegschaft implementiert. Wo es der Betrieb erlaubt, verrichten Kolleginnen und Kollegen ihre Arbeit von zuhause aus. Angesichts des anhaltenden gesundheitlichen Risikos werden diese Vorkehrungen bis auf weiteres konsequent umgesetzt.

Auch in wirtschaftlicher Hinsicht hat die voestalpine rasch reagiert und ihre Produktionskapazitäten an die veränderten Rahmenbedingungen angepasst. Um die Arbeitsplätze im Unternehmen so gut wie in dieser Situation möglich abzusichern, wurden in Österreich und Deutschland Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter breitflächig zur Kurzarbeit angemeldet und international ähnliche Modelle gewählt. Wann die gesundheitliche und ökonomische Krise überwunden sein wird, ist zum Erscheinen dieses Berichts noch völlig ungewiss.

Klar ist jedoch, dass sich trotz aller dieser Unwägbarkeiten am klaren Bekenntnis der voestalpine zu einer nachhaltigen Unterneh-

mensführung und zum Klimaschutz nichts ändern wird. Dieses Selbstverständnis unterstreichen wir nicht zuletzt mit der Unterzeichnung des UN Global Compact oder Mitgliedschaften in Brancheninitiativen wie ResponsibleSteel.

Als Vorreiter der Branche im Bereich Umweltschutz arbeitet die voestalpine bereits seit vielen Jahren mit Hochdruck an technischen Szenarien zur Dekarbonisierung der Stahlproduktion. Mit der Inbetriebnahme der derzeit weltgrößten und modernsten Elektrolyseanlage zur Erzeugung von grünem Wasserstoff an unserem Standort Linz gelang im November 2019 ein wesentlicher Schritt, um diese Technologietransformation voranzutreiben. Im Rahmen des EU-geförderten Projektes H2FUTURE wird die großindustrielle Produktion von grünem Wasserstoff, der langfristig fossile Energieträger in der Stahlherstellung ablösen soll, getestet. Zudem forscht die voestalpine in Donawitz unter dem Projekttitel „Sustainable Steel“ (SuSteel) an der CO₂-freien Herstellung von Rohstahl mittels Wasserstoffplasma. Langfristig strebt der Konzern an, den Einsatz von grünem Wasserstoff im Stahlerzeugungsprozess sukzessive zu erhöhen und so bis 2050 die CO₂-Belastung um insgesamt mehr als 80 % zu senken.

Bis diese Technologien tatsächlich verfügbar sind, prüft die voestalpine einen mittelfristigen Zwischenschritt der Hybridtechnologie, das heißt den schrittweisen Umstieg von kohlebasierter Hochofen- auf Elektro Stahlproduktion. Damit könnten die CO₂-Emissionen nach 2030 um etwa ein Drittel, also drei bis vier Millionen Tonnen jährlich, gesenkt werden. Grundvoraussetzung für die Dekarbonisierung der

Stahlproduktion – sowohl für die Umsetzung einer Hybridtechnologie als auch für eine langfristige Technologietransformation auf Basis von grünem Wasserstoff – ist jedoch, dass ausreichend Strom aus erneuerbarer Energie zu wirtschaftlich darstellbaren Preisen und leistungsfähige Netze zur Verfügung stehen.

In der laufenden Produktion setzen wir selbstverständlich unsere Anstrengungen zur Reduktion des Ressourcenverbrauchs fort und legen über die eigenen Werkstore hinaus größten Wert auf ein verantwortungsvolles Supply Chain Management.

Aber nicht nur über unsere Prozesse, sondern auch mit unseren Produkten leisten wir einen wesentlichen Beitrag zu einer lebenswerteren Umwelt. Sei es durch noch hochfestere und damit leichtere Stähle für die Automobilindustrie, volldigitalisierte Bahninfrastruktursysteme zum Ausbau von öffentlichen Verkehrsnetzen, anspruchsvolles Vormaterial und Komponenten für Elektromotoren oder innovative Stahllösungen für die erneuerbare Energieerzeugung. Auf Basis unserer intensiven Forschungs- und Entwicklungstätigkeit – die entsprechenden finanziellen Aufwendungen erreichten 2019/20 erneut einen Rekordwert – sehen wir in Zukunft weiterhin gute Chancen, die Bemühungen zum Klimaschutz aktiv zu unterstützen.

Unser Fokus auf Nachhaltigkeit spiegelt sich im Berichtszeitraum erstmals auch im Bereich der Finanzierung wider. So gelang der voestalpine als einem der ersten Unternehmen, einen syndizierten Nachhaltigkeitskredit bei ihren Bankpartnern zu platzieren, dessen Verzinsung unter

anderem an die Nachhaltigkeitsperformance gekoppelt ist.

Neben den genannten ökologischen und ökonomischen Initiativen widmet sich der vorliegende Bericht insbesondere den voestalpine-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Mit ihrem Know-how und ihrem Innovationsgeist sorgen sie tagtäglich für Fortschritt in unserem Unternehmen – für noch effizientere Prozesse und für noch bessere Produkte. Die Corona-Krise hat einmal mehr gezeigt, wie wichtig hochqualifizierte und topmotivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Absicherung unseres Unternehmens und die Stärkung unserer internationalen Wettbewerbsfähigkeit sind. Daher halten wir auch jetzt bewusst an der Ausbildung unserer eigenen Facharbeiterinnen und Facharbeiter fest und werden die Aufnahme neuer Lehrlinge weiterhin forcieren.

Die Einsatzbereitschaft unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die daraus resultierende hervorragende technologische Position der voestalpine lassen mich trotz der aktuell äußerst herausfordernden wirtschaftlichen Situation vorsichtig optimistisch in die Zukunft blicken. Nur mit dem Zutun aller werden wir es schaffen, gestärkt aus dieser Krise hervorzugehen. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine informative Lektüre des voestalpine Corporate Responsibility Reports 2020.

Herbert Eibensteiner
Vorsitzender der voestalpine AG

2. ZU DIESEM BERICHT

Dies ist der fünfte konzernweite Corporate Responsibility Report (CR Report) der voestalpine AG. Er enthält Informationen und Daten über Aktivitäten, Leistungen und Ziele des Unternehmens, die im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung wesentlich sind. Der Bericht gibt den Stakeholdern einen Einblick in die Geschäftstätigkeit und beschreibt, wie die voestalpine ihrer wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Verantwortung gerecht wird.

STANDARDS UND VORGABEN

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Kern erstellt. Diese Standards sind ein weltweit verbreitetes und anerkanntes Rahmenwerk für eine transparente und vergleichbare Nachhaltigkeitsberichterstattung. Einen detaillierten Überblick darüber, welche GRI-Standards im Bericht abgedeckt sind und wo die jeweiligen Angaben zu finden sind, gibt der GRI-Inhaltsindex im Anhang.

Die voestalpine nimmt seit 2013 am „Global Compact“ der Vereinten Nationen (UN Global Compact) teil. Diese Initiative ruft Unternehmen in aller Welt dazu auf, zehn Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung anzuwenden. Dieser CR Report dokumentiert die Leistungen der voestalpine im Kontext dieser zehn Prinzipien und dient somit als Fortschrittsbericht (Communication On Progress; COP).

Seit Dezember 2016 ist in Österreich das Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) in Kraft – die nationale Umsetzung der EU-Richtlinie 2014/95/EU (NFI Richtlinie) zur verpflichtenden Berichterstattung nichtfinanzieller Indikatoren. Mit diesem Bericht erfüllt die voestalpine die Anforderungen des § 267a UGB.

BERICHTSGRENZE

Die in diesem Bericht offengelegten Informationen, Zahlen und Fakten beziehen sich – sofern nicht anders vermerkt – auf den gesamten voestalpine-Konzern. Die Wirtschafts- und Mitarbeiterdaten umfassen sämtliche Unternehmen innerhalb des Konsolidierungskreises. Bei der Erhebung der Umweltkennzahlen wurden die rund 130 produzierenden Gesellschaften der voestalpine – also jene, die ein Produkt weiterverarbeiten, umwandeln oder behandeln – mit einer Beteiligung von mehr als 50 % einbezogen. Diese Einschränkung der Berichtsgrenze bei den Umweltdaten erfolgte nach den Kriterien der Wesentlichkeit und des Paretoprinzip: Die Umweltauswirkungen der nicht produzierenden Gesellschaften sind vergleichsweise gering. Der Aufwand zur Erhebung dieser Daten wäre demgegenüber unverhältnismäßig hoch.

Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette, die außerhalb der Werkstore der voestalpine auftreten, aber in ihrem Einflussbereich liegen, werden im Rahmen des Lieferkettenmanagements regelmäßig evaluiert und im Sinne der Nachhaltigkeit gesteuert. Detaillierte Informationen und Kennzahlen zur Geschäftstätigkeit von Lieferanten werden aus Gründen der Vertraulichkeit in diesem Bericht jedoch nicht offengelegt.

BEZUGSGRÖSSE FÜR SPEZIFISCHE UMWELTDATEN

Als Bezugsgröße für die Berechnung der spezifischen Umweltkennzahlen wird seit 2017 nicht mehr nur die Rohstahlproduktion, sondern die gesamte Produktionsmasse herangezogen. Darin ist neben dem Gewicht des an sechs Standorten produzierten Rohstahls (Flach- und Langprodukte im Wege der integrierten Hochofenroute und Spezialstähle in Elektroöfen) und des

in der Direktreduktionsanlage in Texas, USA, hergestellten Eisenschwamms auch jenes der Stahlprodukte enthalten, deren Vormaterial extern bezogen wird. Die spezifischen Kennzahlen werden dementsprechend bezogen auf eine Tonne Produkt angegeben.

BERICHTSINHALT

Die voestalpine setzt sich laufend und systematisch mit jenen Themen auseinander, die im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung für das Unternehmen relevant sind. Die Bestimmung der Inhalte und der wesentlichen Themen, die im

vorliegenden CR Report behandelt werden, erfolgte unter Einbeziehung interner und externer Stakeholder (siehe Kapitel „Stakeholder und CR Management“).

BERICHTSZEITRAUM

Das Geschäftsjahr der voestalpine erstreckt sich von 1. April bis 31. März. Der Berichtszeitraum für die wirtschaftlichen Kennzahlen und Mitarbeiterdaten umfasst das Geschäftsjahr 2019/20. Die Umweltdaten werden nach Kalenderjahren erhoben. Der Berichtszeitraum für die

Umweltkennzahlen ist dementsprechend das Jahr 2019. Um die Vergleichbarkeit zu erhöhen und die Entwicklung der Kennzahlen über einen längeren Zeitraum sichtbar zu machen, werden für ausgewählte Kennzahlen die letzten fünf Geschäfts- bzw. Kalenderjahre dargestellt.

BERICHTSZYKLUS

Die voestalpine veröffentlicht jährlich einen CR-Report. Das CR Factsheet, das die wichtigsten Zahlen und Fakten des Berichts zusammenfasst,

wird ebenfalls jährlich und zeitgleich mit dem Report veröffentlicht.

PRÜFUNG

Eine externe Prüfung des CR Reports auf Übereinstimmung mit den GRI-Standards und den Vorschriften des § 267a UGB wurde von der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft Deloitte vorgenommen. Weiterfüh-

rende Informationen zur Prüfung und Bestätigung des Reports finden sich im unabhängigen Prüfungsbericht im Anhang.

SCHREIBWEISE UND SPRACHEN

Um den Lesefluss nicht zu beeinträchtigen, wurde bei personenbezogenen Begriffen wie „Mitarbeiter“, „Lieferanten“ oder „Kunden“ auf eine geschlechterspezifische Formulierung verzichtet und die männliche Form verwendet. Es sind aber stets beide Geschlechter gleichermaßen gemeint.

Der CR Report wird in den Sprachen Deutsch und Englisch veröffentlicht, das CR Factsheet in 14 Sprachen.

FRAGEN UND ANMERKUNGEN

Wir freuen uns über Ihr Feedback: Senden Sie Ihre Fragen oder Anmerkungen zum Bericht bitte an folgende Adresse: cr@voestalpine.com

3. ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

Die voestalpine ist ein global tätiger Stahl- und Technologiekonzern mit kombinierter Werkstoff- und Verarbeitungskompetenz, der in seinen Geschäftsbereichen eine führende Stellung einnimmt.

Mit qualitativ höchstwertigen Produkt- und Systemlösungen aus Stahl und anderen Metallen zählt die voestalpine zu den führenden Partnern der Automobil- und Hausgeräteindustrie, der Luftfahrt- und der Öl- und Gasindustrie. Der Konzern ist darüber hinaus Weltmarktführer bei Bahninfrastruktursystemen, Werkzeugstahl und Spezialprofilen.



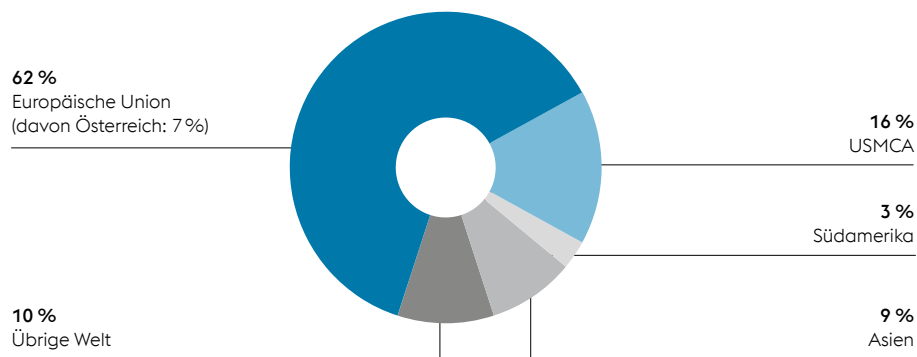
3.1 ENTWICKLUNG DER KENNZAHLEN

Mio. EUR	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Umsatzerlöse	11.068,7	11.294,5	12.897,8	13.560,7	12.717,2
EBITDA	1.583,4	1.540,7	1.954,1	1.564,6	1.181,5
EBITDA-Marge	14,3 %	13,6 %	15,2 %	11,5 %	9,3 %
EBIT	888,8	823,3	1.180,0	779,4	-89,0
EBIT-Marge	8,0 %	7,3 %	9,1 %	5,7 %	-0,7 %
Beschäftigte (Vollzeitäquivalente) Ende Geschäftsjahr	48.367	49.703	51.621	51.907	49.682
Forschungsaufwendungen	131,8	140,3	152,0	170,5	174,4
Betriebsaufwand für Umweltschutzanlagen in Österreich	237,0	231,0	258,0	299,1	314,5
Umweltinvestitionen für Produktionsstandorte in Österreich	55,0	46,0	41,0	66,0	35,0
Rohstahlproduktion (in Mio. t)	7,733	7,596	8,140	6,895	7,173

UMSATZ NACH REGIONEN

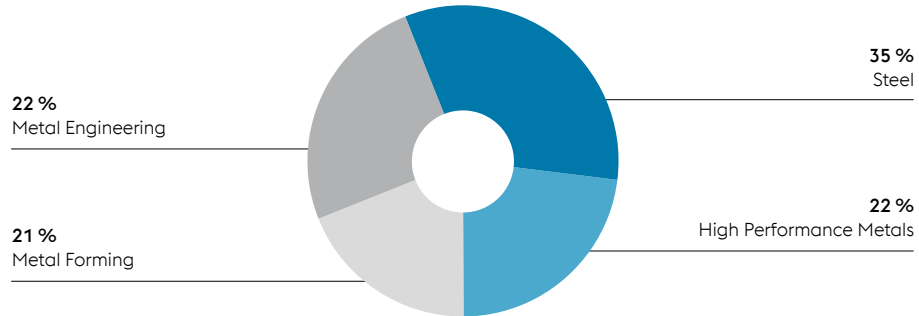
in % des Gruppenumsatzes, Geschäftsjahr 2019/20

Umsatzerlöse Großbritannien wurden von „Europäische Union“ auf „Übrige Welt“ umgliedert.



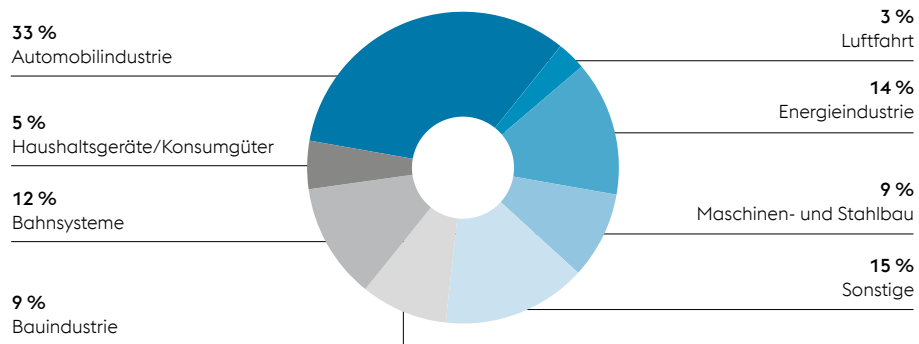
UMSATZ NACH DIVISIONEN

in % der addierten Divisionsumsätze, Geschäftsjahr 2019/20



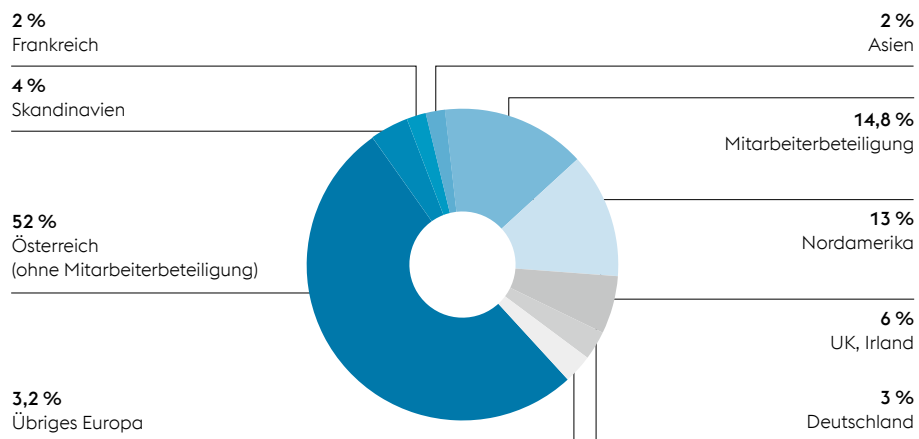
UMSATZ NACH BRANCHEN

in % des Gruppenumsatzes, Geschäftsjahr 2019/20



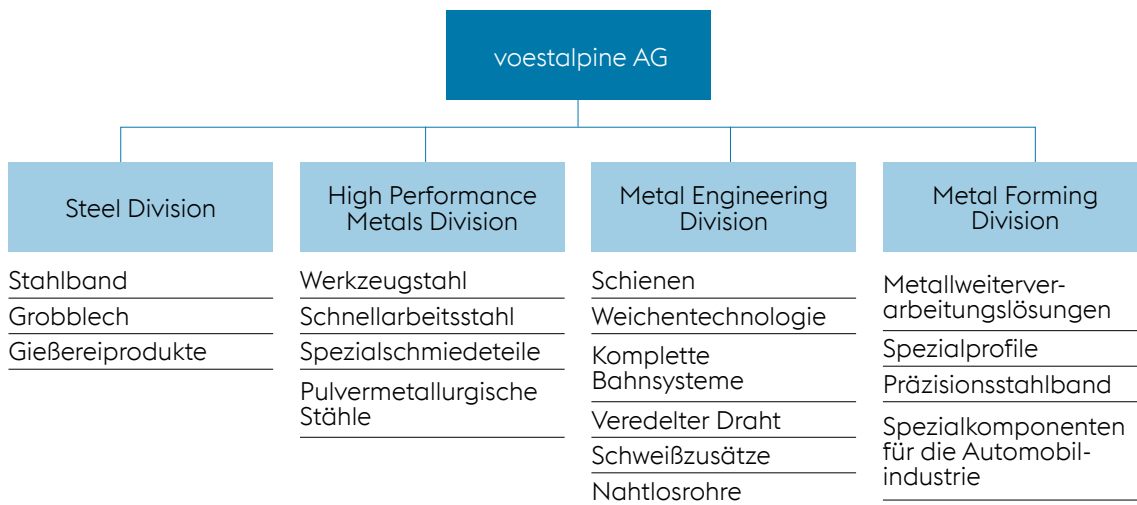
EIGENTÜMERSTRUKTUR

in %, zum Ende des Geschäftsjahres 2019/20



3.2 DIE VIER DIVISIONEN

Die voestalpine mit Hauptsitz in Linz ist mit 500 Konzerngesellschaften und Standorten in mehr als 50 Ländern auf allen 5 Kontinenten vertreten. Die Unternehmensgruppe besteht aus vier Divisionen.



3.2.1 STEEL DIVISION

Die Steel Division als umsatzstärkste Division des voestalpine-Konzerns hält die Qualitätsführerschaft bei höchstwertigem Stahlband und eine weltweit führende Position bei Grobblechen für anspruchsvollste Anwendungen sowie bei komplexen Großturbinengehäusen.

Die Steel Division produziert warm- und kaltgewalzte sowie elektrolytisch verzinkte, feuerverzinkte und organisch beschichtete Stahlbänder. Hinzu kommen Elektroband-, Grobblech- und Gießereiaktivitäten sowie die nachgelagerten Bereiche Steel & Service Center und Logistik Service als selbstständige Unternehmen. Die Division betreibt in Corpus Christi, Texas, USA die weltweit modernste Direktreduktionsanlage, welche für Eigen- und Fremdbedarf höchstwertiges Vormaterial (HBI) für die Stahlproduktion herstellt. Leitgesellschaft

und größtes operatives Unternehmen der Division ist die voestalpine Stahl GmbH in Linz.

Die Division ist erste Anlaufstelle namhafter Automobilhersteller und -zulieferer für strategische Produktentwicklungen und begleitet ihre Kunden global. Darüber hinaus ist sie einer der wichtigsten Partner der europäischen Hausgeräte- und Maschinenbauindustrie. Für den Energiebereich fertigt sie Grobbleche, welche in der Öl- und Gasindustrie sowie bei erneuerbaren Energien für Anwendungen unter extremen Bedingungen – etwa Tiefsee-Pipelines oder im Dauerfrostbereich – eingesetzt werden.

Mehr über die Steel Division unter <http://www.voestalpine.com/group/de/divisionen/steel>

3.2.2 HIGH PERFORMANCE METALS DIVISION

Die High Performance Metals Division entstand durch die Akquisition der Böhler-Uddeholm AG. Die Unternehmensgruppe spezialisiert sich auf die Produktion und Verarbeitung von technologisch anspruchsvollsten Hochleistungswerkstoffen und auf kundenspezifische Services wie Wärmebehandlung, hochtechnologische Oberflächenbehandlung und additive Fertigungsverfahren. Produktionsgesellschaften sind in Österreich, Deutschland, Schweden, Brasilien und den USA angesiedelt. Die High Performance Metals Division bietet ihren Kunden durch ihr weltweites Vertriebs- und Servicecenternetzwerk lokale Materialverfügbarkeit und -bearbeitung sowie Ansprechpartner.

Die High Performance Metals Division ist globaler Marktführer bei Werkzeugstahl und einer der führenden Anbieter von Schnellarbeitsstählen, Ventilstählen und anderen Produkten aus Spezialstählen, Pulverwerkstoffen, Nickelbasis-Legierungen sowie Titan.

Hauptkundengruppe ist der Werkzeugbau, der seinerseits schwerpunktmäßig für die Automobilindustrie und die Konsumgüterindustrie arbeitet. Zweites Standbein sind Komponenten für die anspruchsvollsten Einsatzgebiete der

Öl- und Gas- sowie der Luftfahrtindustrie. Für letztere ist die High Performance Metals Division weltweit führender Lieferant. Ihre Unternehmen liefern Materialien und Komponenten für Triebwerke und Triebwerksaufhängungen, für Rumpf, Flügel und Leitwerke, Teile für Fahrwerke, Türen und Luken sowie Schmiedeteile. Die Werkstoffbasis für diese Segmente sind nicht nur stahlbasierte Werkstoffe, sondern auch Nickelbasis-Legierungen und zunehmend auch Titan.

Das Vertriebs- und Servicenetz des Bereichs „Value Added Services“ an etwa 160 Standorten weltweit ermöglicht der High Performance Metals Division Nähe zum Kunden. Das bedeutet echten Mehrwert durch Lagerhaltung vor Ort und damit kurze Lieferzeiten, Anarbeitung, Wärmebehandlung, Beschichtung, Anwendungsberatung und andere Serviceleistungen. Die Kunden profitieren von der gesamten Wertschöpfungskette aus einer Hand: Produktion, Vertrieb und Services.

Mehr über die High Performance Metals Division unter:

<http://www.voestalpine.com/group/de/divisionen/high-performance-metals>

3.2.3 METAL ENGINEERING DIVISION

Die Metal Engineering Division des voestalpine-Konzerns ist globaler Marktführer für Bahninfrastruktursysteme und die zugehörige Signaltechnik (Railway Systems). Mit dem Bereich Industrial Systems ist die Division europäischer Marktführer für Qualitätsdraht, führender Anbieter bei Nahtlosrohren und ein Komplettanbieter für Schweißlösungen. Die Kunden stammen aus der Bahninfrastrukturindustrie, der Öl- und Gasindustrie, der Maschinenbau-, Automobil- und Bauindustrie.

Die Division produziert das weltweit breiteste Sortiment an Premiumschienen und Weichenprodukten, qualitativ hochwertigem Walzdraht

und gezogenem Draht, einbaufertigen Nahtlosrohren, mittel- und hochlegierten Schweißzusatzstoffen sowie Stahl-Halbfertigerzeugnissen. Darüber hinaus bietet sie eine umfassende Logistik- und Servicepalette für die Geschäftsbereiche Schienen- und Weichentechnik einschließlich Planung, Transport, Logistik, Verlegung und Recycling an. Die Metal Engineering Division verfügt zudem über eine eigene Stahlproduktion.

Mehr über die Metal Engineering Division unter:
<http://www.voestalpine.com/group/de/divisionen/metal-engineering>

3.2.4 METAL FORMING DIVISION

Die Metal Forming Division ist das Kompetenzzentrum der voestalpine für hochentwickelte Profil-, Rohr- und Präzisionsbandstahlprodukte sowie für einbaufertige Systemkomponenten aus Press-, Stanz- und rollprofilierten Teilen. Die branchenweit einzigartige Verbindung von Werkstoffexpertise und Verarbeitungskompetenz und die weltweite Präsenz machen die Division zum Partner erster Wahl für innovations- und qualitätsorientierte Kunden.

Die Metal Forming Division ist ein global tätiger Hersteller von kundenspezifischen Sonderrohren und -profilen sowie von Präzisionsstahlrohren auf höchstem Qualitätsniveau. Zudem bietet die Division der Automobilindustrie und namhaften Zulieferanten zukunftsweisende Karosseriebauteile für Leichtbaulösungen. Kaltgewalzter Präzisionsbandstahl ist ein weiteres Produkt für anspruchsvollste Anwendungen. Zudem ist die Division als Anbieter von intelligenten Regalsystem-Lösungen für komplexe logistische Anforderungen bekannt.

Die flexiblen mittelständischen Einheiten der Division bieten ihren Kunden rasche Problemlösungskompetenz in allen Phasen des Entwicklungs- und Produktionsprozesses. Zu diesen zählen nahezu alle führenden Hersteller der Automobil- oder Automobilzulieferindustrie mit einem Schwerpunkt im Premiumsegment sowie zahlreiche Unternehmen in der Nutzfahrzeug-, Bau-, Lager-, Energie- und (Land-)Maschinenindustrie. Die Division unterhält – wie auch der voestalpine-Konzern insgesamt – langfristige Kundenbeziehungen zu den meisten Schlüsselkunden und punktet mit einem globalen Netzwerk sowie einer einzigartigen Kombination aus Werkstoff- und Verarbeitungskompetenz.

Mehr über die Metal Forming Division unter:
<https://www.voestalpine.com/group/de/divisionen/metal-forming>

VER ANT WOR TUNG

4. STAKEHOLDER UND CR MANAGEMENT

Stakeholder sind Personen, die aus privaten oder beruflichen Gründen ein Interesse an einer Organisation haben, weil die Handlungen dieser Organisation Auswirkungen auf sie haben oder sie die Entwicklung der Organisation beeinflussen können.

Die wichtigsten Stakeholdergruppen der voestalpine wurden vom Corporate Responsibility Steering Committee des Unternehmens auf

Basis dieser Definition identifiziert. Die Liste wird in regelmäßigen Abständen auf Vollständigkeit und Aktualität überprüft.



Eine wichtige Aufgabe des Managements besteht darin, den Kontakt zu Stakeholdern zu pflegen, ihre Anliegen aufzugreifen und für einen bestmöglichen Interessenausgleich zu sorgen.

Diese Stakeholderorientierung war und ist Grundlage für die erfolgreiche und nachhaltige Entwicklung der voestalpine.

4.1 KOMMUNIKATION MIT STAKEHOLDERN

Die voestalpine steht durch Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeiter in regelmäßigem Austausch mit den Stakeholdergruppen. Dazu werden zahlreiche Formate wie Fachgespräche und Expertenrunden, Konferenzen und Messen sowie Analysten- und Investorenmeetings genutzt.

Zudem ist die voestalpine in den verschiedensten Gremien von Interessenvertretungen, Branchenverbänden und -initiativen vertreten und bringt dort auch die Anliegen des Unternehmens ein. Darüber hinaus unterstützt die voestalpine

Plattformen und Initiativen zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung.

Mit den einzelnen Stakeholdergruppen gab es im Berichtszeitraum Austausch in unterschiedlichen Settings und zu verschiedenen Themen. Nachfolgend ist auszugsweise dargestellt, wie der Kontakt zu den Stakeholdergruppen gepflegt und wie mit ihnen kommuniziert wird. Die angeführten Beispiele stehen für die zentralen Stakeholdergruppen und die am häufigsten genutzten Formate. Daneben steht die voestalpine an den unterschiedlichen Standorten mit weiteren Gruppen in vielfältiger Weise in Kontakt.

4.1.1 MITARBEITER

Im voestalpine-Konzern sind aktuell weltweit fast 50.000 Mitarbeiter beschäftigt. Zentrale Instrumente zur strukturierten Kommunikation mit ihnen sind das jährlich stattfindende Mitarbeitergespräch und die konzernweite Mitarbeiterbefragung (siehe Seite 91). Das Feedback der Mitarbeiter wird vom Management analysiert und fließt in die Erarbeitung von Maßnahmen, etwa im Bereich der Personalentwicklung, ein.

In vielen Gesellschaften der voestalpine werden die Interessen der Mitarbeiter durch einen Betriebsrat vertreten. Übergeordnet gibt es einen Europabetriebsrat und einen Konzernbetriebsrat, die eine gute Gesprächsbasis mit dem Management haben.

4.1.2 KUNDEN UND LIEFERANTEN

Die voestalpine pflegt mit ihren Geschäftspartnern einen sehr offenen und engen Kontakt. Die oft langjährigen Beziehungen zu den Kunden und Lieferanten bilden die Basis für eine vertrauensvolle und transparente Zusammenarbeit. Gemeinsam mit ihnen entwickelt die voestalpine Prozesse und Produkte, die den Anforderungen aller Beteiligten entsprechen und einen schonenden Umgang mit Ressourcen sicherstellen.

Im Kontakt mit Kunden und Lieferanten rücken Nachhaltigkeitsaspekte zunehmend in den Mittelpunkt. Neben klassischen Themen des Lie-

ferkettenmanagements wie Qualität, Kosten, Verfügbarkeit und Lieferzeit geht es dabei immer stärker auch um Klimaschutz, Energie- und Ressourceneffizienz oder die Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte in der Produktion.

Für Lieferanten und Geschäftspartner ist der Code of Conduct der voestalpine bindend und Teil der Geschäftsbedingungen. Darüber hinaus finden regelmäßig technische Besuche und Besichtigungen der Produktionsstätten statt. Mehr zu diesem Thema finden Sie im Kapitel „Transparenz in der Lieferkette“ ab Seite 42.

4.1.3 ANALYSTEN UND INVESTOREN

Institutionelle Investoren und Analysten stellen eine wesentliche Stakeholdergruppe der voestalpine als börsennotiertes Unternehmen dar. Die Mitglieder des Vorstandes und die Verantwortlichen der Abteilung Investor Relations pflegen mit den Eigentümervertretern und Kapitalgebern im Rahmen von Investorenkonferenzen, Roadshows, aber auch bei individuellen Besuchen engen Kontakt, um aktuelle Themen und die Marktlage zu besprechen. Im Bereich Nachhaltigkeit sind klimarelevante Emissionen eines der wichtigsten Themen, die mit Analysten

und Investoren diskutiert werden. Besondere Bedeutung kommt der Darstellung der CO₂-Emissionen des Konzerns und den Möglichkeiten zu deren Reduktion zu, auch unter dem Aspekt einer daraus resultierenden Kostenbelastung.

Regelmäßig finden auch spezielle Investorenveranstaltungen – sogenannte „Capital Markets Days“ – statt, bei denen Trends und Entwicklungen zu einem Schwerpunktthema im Konzern präsentiert werden.

4.1.4 FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN UND UNIVERSITÄTEN

Die Kooperation mit Universitäten und außer-universitären Forschungseinrichtungen ist für die voestalpine unverzichtbar und stärkt die Forschung und Entwicklung im Konzern. Die voestalpine unterstützt herausragende Dissertationen, Masterarbeiten und Forschungsprojekte und unterhält Stiftungsprofessuren, die im Kontext des Kerngeschäfts Wissen generieren und zu neuen Erkenntnissen beitragen können.

Bei speziellen Studentenveranstaltungen, etwa an der Montanuniversität Leoben, präsentiert und repräsentiert der Vorstand persönlich den Konzern und stellt sich den Fragen der Studierenden, die als potenzielle zukünftige Mitarbeiter eine wichtige Stakeholdergruppe der voestalpine sind.

4.1.5 NGOS, INTERESSENVERTRETUNGEN UND PLATTFORMEN

Vertreter der voestalpine engagieren sich in verschiedenen Arbeitsgruppen und Ausschüssen von Interessenvertretungen und Plattformen wie EUROFER, worldsteel, ASMET oder Estep. Auch im Rahmen von EU-Konsultationen bringen sie das Wissen und den Standpunkt der voestalpine zu unterschiedlichsten Themen ein.

Seit April 2019 ist die voestalpine Mitglied der Initiative „ResponsibleSteel“, die sich der nachhaltigen Produktion von Stahl sowie der nach-

haltigen Beschaffung von Rohstoffen und Materialien widmet. Die voestalpine ist aktiv an der Weiterentwicklung des Standards beteiligt, auf dem die Initiative aufbaut.

Mit NGOs pflegt die voestalpine eine gute Gesprächsbasis. Vor allem zur Energie- und Klimapolitik und anderen Umweltthemen steht das Unternehmen mit mehreren NGOs in einem intensiven und konstruktiven Austausch.

4.2 CORPORATE RESPONSIBILITY MANAGEMENT

Für das Corporate Responsibility Management und die Identifikation von CR-relevanten Themen sowie für ihre Bewertung hinsichtlich Wesentlichkeit sind in der voestalpine in erster Linie das Corporate Responsibility Steering Committee und die CR-Managerin zuständig.

Der Managementbereich Corporate Responsibility ist dem Konzernbereich Investor Relations zugeordnet. Die CR-Managerin hat eine koordinierende Funktion innerhalb der voestalpine und vertritt das Unternehmen bei zahlreichen Veranstaltungen und Initiativen im Kontext unternehmerische Verantwortung und Nachhaltigkeit.

Im Corporate Responsibility Steering Committee sind unter dem Vorsitz des CEOs die Leiter der Konzernbereiche Compliance, Recht, Umwelt, Forschung, Kommunikation, Human Resources, health & safety, Investor Relations, Beschaffung und Rohstoffbeschaffung sowie Internationale Wirtschaftsbeziehungen vertreten.

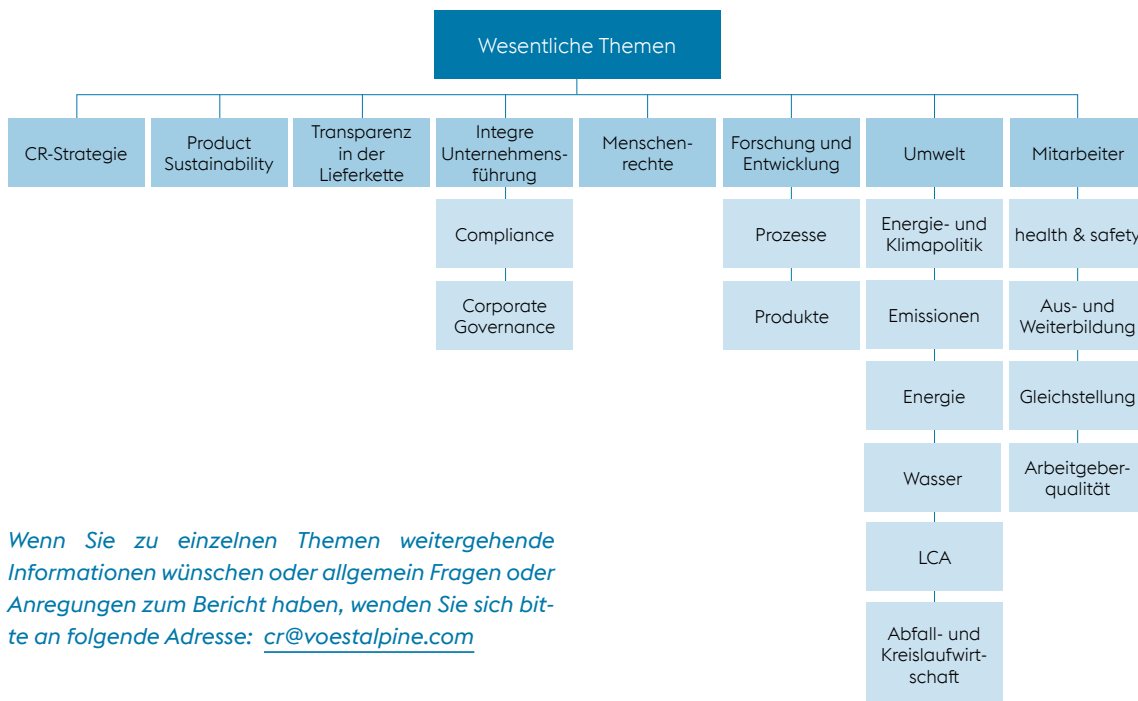
Dieses Gremium diskutiert anlassbezogen jene Themen, die von den Stakeholdern an die voestalpine herangetragen wurden oder die in der laufenden Nachhaltigkeitsdebatte an Bedeutung gewinnen. Dabei werden auch die Auswirkungen der Tätigkeit der voestalpine im Zusammenhang mit diesen Themen diskutiert und nötigenfalls Maßnahmen beschlossen, um negative Auswirkungen zu minimieren.

4.3 WESENTLICHE THEMEN

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

Als Vorbereitung für den jährlich erscheinenden CR Report wird eine Liste mit den aus Sicht der Stakeholder wichtigsten Themen erstellt und um jene ergänzt, die im Zuge der Mitarbeit in einschlägigen Gremien, durch Analyse von Branchenmedien und durch eine Benchmark-Analyse von ausgewählten Mitbewerbern, Lieferanten und Kunden identifiziert wurden.

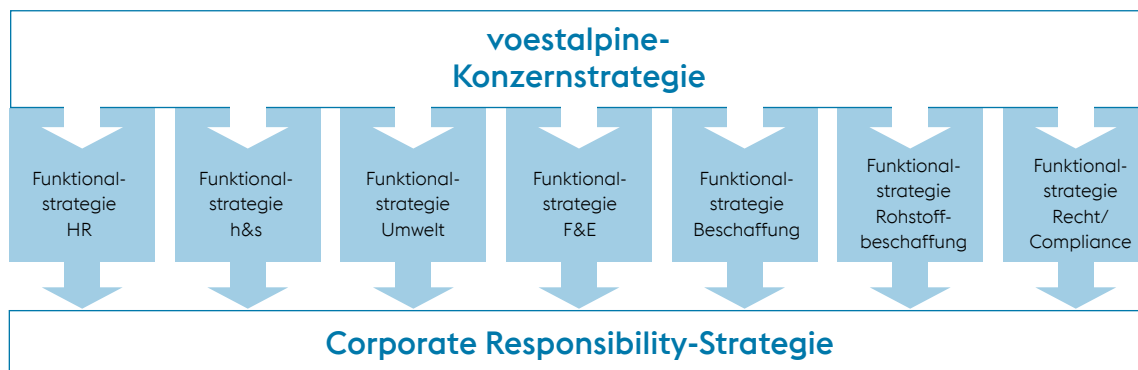
Als wesentlich werden im nächsten Analyseschritt vom Corporate Responsibility Steering Committee und der CR-Managerin jene Themen eingestuft, bei denen sich die Geschäftstätigkeit der voestalpine positiv oder negativ auswirkt oder auswirken könnte. Zu allen wesentlichen Themen werden im CR Report Informationen über den Zugang und die Leistung der voestalpine veröffentlicht. Für diesen Bericht wurden folgende Themen als wesentlich identifiziert:



responsibility

5. DIE CORPORATE RESPONSIBILITY-STRATEGIE

Nachhaltigkeit ist ein wesentliches Prinzip aller Entscheidungen und Handlungen in der voestalpine. Die Grundlagen dafür sind in der Corporate Responsibility (CR)-Strategie festgehalten. Sie ist integrierter Bestandteil der Konzernstrategie und leitet sich direkt aus den Funktionalstrategien ab. Zusätzlich waren auch unterschiedliche interne und externe Einflussfaktoren in der CR-Strategie zu berücksichtigen, etwa Anliegen der Mitarbeiter und Kunden, Umweltthemen, Produkte und Innovationen und der Anspruch, die Lieferkette transparent zu gestalten.



Bei der Entwicklung der in den nächsten Abschnitten vorgestellten CR-Strategie wurden die Sustainable Development Goals (SDGs) berücksichtigt.

Zu welchen der 17 SDGs die voestalpine in den einzelnen Handlungsfeldern der CR-Strategie beiträgt, ist am Ende jeden Abschnitts durch die jeweils zutreffenden Symbole dargestellt.

5.1 HUMAN RESOURCES

Unternehmenskultur

Wir schaffen eine wertschätzende Unternehmenskultur, in der wir Vertrauen, Vielfalt, Selbstbestimmung und die Übernahme von Verantwortung fordern und fördern. 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.



5.2 health & safety

Sicherheit und Gesundheit der Menschen sind für die voestalpine zentrale Grundwerte und haben oberste Priorität.

Wir arbeiten an einer weiteren Verminderung der Unfallhäufigkeit und einer Erhöhung der Gesundheitsquote aller Mitarbeiter des voestalpine-Konzerns, wo und in welcher Funktion auch immer sie beschäftigt sind.

Wir sehen konzernweite Sicherheitsmindeststandards als das Fundament einer erfolgreichen health & safety-Unternehmenskultur.



5.3 UMWELT

Emissionen in Luft, Boden und Wasser: Minimierung mit besten verfügbaren Technologien

Prozessbedingte Emissionen lassen sich aufgrund chemisch-physikalischer Besonderheiten der Herstellverfahren nicht gänzlich vermeiden. Wir betreiben unsere Produktionsanlagen 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 und den Ressourceneinsatz zu optimieren.

Circular Economy & Life Cycle Assessment (LCA)

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

Bekanntnis zur Low-Carbon-Produktion: Wir stellen uns der langfristig angestrebten Dekarbonisierung des Wirtschaftssystems nicht nur 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, der Wissenschaft, Hochschulen und Umweltorganisationen.



5.4 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Wir forschen kontinuierlich an innovativen Produkten und Prozessen und entwickeln neuartige Technologien, um weiterhin der Maßstab hinsichtlich Ressourceneffizienz und Umweltstandards zu sein.

Wir betreiben aktives Know-how-Management nach innen und außen und sehen dies als Schlüssel zum Erfolg. Wir nehmen die Aus- und Weiterbildung unserer Forscher selbst in die Hand, teilen unser Wissen innerhalb des Konzerns und nutzen durch diesen fachlichen Austausch Synergieeffekte.

Wir legen auch im Forschungsbereich Wert auf langfristige und vertrauensvolle Beziehungen mit unseren Kunden und Lieferanten und arbeiten eng mit Universitäten und wissenschaftlichen Instituten zusammen.



5.5 ALLGEMEINE BESCHAFFUNG

Die voestalpine achtet bei der Auswahl ihrer Lieferanten auf die Einhaltung ökologischer und sozialer Grundsätze. Wir haben nachhaltiges Lieferantenmanagement im Sinne langfristiger Partnerschaften in unsere Beschaffungsprozesse integriert.

Durch Informationsveranstaltungen wie den Purchasing Power Day sowie durch die selbst entwickelte dreistufige Purchasing Power Academy stellt die voestalpine die laufende Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter im Einkauf sicher.

Der Procurement-Prozess wird im Hinblick auf die Sicherung der Compliance-Konformität kontinuierlich optimiert. Der Verhaltenskodex bildet dabei die Grundlage für geschäftliche Handlungen und Entscheidungen.



5.6 ROHSTOFFBESCHAFFUNG

Die Anwendung von Kreislaufkonzepten (Closed Loop) gemeinsam mit unseren Kunden garantiert uns höchste Effizienz im Recyclingprozess unserer Roh- und Wertstoffe.

Wir stellen uns gemeinsam mit unseren Lieferanten den Herausforderungen einer permanenten Optimierung unserer Lieferketten. Regelmäßige Besuche der Rohstoff- und Vormaterialquellen, insbesondere Minen und Lagerstätten, sind ein fixer Bestandteil dieses Prozesses. Gemeinsam werden Methoden erarbeitet, um die Lieferkette effizient und gemäß den CR-Richtlinien zu gestalten. Neue Lieferanten werden unter dem Aspekt von Corporate Responsibility, Qualität und Performance überprüft und, je nach Ergebnis, in das Portfolio aufgenommen. Die Lieferkette unserer Rohstoffe wurde im Projekt SSCM (Sustainable Supply Chain Management) vollständig aufgerollt und auf wesentliche Faktoren im Zusammenhang mit Corporate Responsibility überprüft. Die voestalpine stellt sicher, dass

sämtliche Rohstoffe diesem Prozess unterliegen und somit nachhaltig Risiken minimiert werden.

Wir verpflichten sämtliche Lieferanten, von welchen Materialien bezogen werden, die unter die Legislative des Dodd-Frank Act fallen, auch nach diesem zu handeln. Es wird mittels CMRT-Report sichergestellt, dass sämtliche Rohstoffe, welche im Auftrag des Konzerns zugekauft werden, „conflict free“ sind.

Die langfristige, wettbewerbsfähige Versorgung mit Rohstoffen und Energie ist zentrale Aufgabe des Rohstoffbeschaffungsmanagements. Hohe Integration in vor- und nachgelagerte Prozesse, Szenarienplanung und adaptive Versorgungskonzepte minimieren Risikopotenziale.



5.7 INTEGRE UNTERNEHMENSFÜHRUNG – RECHT & 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 unterstützen den UN Global Compact.



Im Laufe des Geschäftsjahres 2020/21 wird die CR-Strategie unter dem neuen Namen „Nachhaltigkeitsstrategie“ von den Strategieabteilungen der Holding und der Divisionen sowie den zuständigen Leitern der Fachabteilungen in enger Abstimmung mit dem Vorstand der voestalpine AG weiterentwickelt.

RESPONSABILIDAD



SPANISCH

6. PRODUCT SUSTAINABILITY

Die ganzheitliche Betrachtung eines Produkts hinsichtlich seiner ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen über den gesamten Lebenszyklus hinweg gewinnt nicht nur aus Kundensicht zunehmend an Bedeutung, sondern wird auch auf politischer und gesetzlicher Ebene verstärkt aufgegriffen.

Dies zeigt sich besonders am „Grünen Deal“ der EU-Kommission, der diesem Thema auch in der langfristigen, auf Ökologisierung ausgerichteten Industriestrategie hohen Stellenwert einräumt. Auch das Kreislaufwirtschaftspaket (Circular Economy Package) der EU will in diesem Sinne die Ressourcen- und Energieeffizienz weiter steigern.

Stahl ist ein vielseitiger, langlebiger und umweltfreundlicher Werkstoff, der repariert, wiederverwendet und letzten Endes immer wieder recycelt werden kann. Stahlprodukte tragen daher entscheidend dazu bei, die Gesellschaft in eine Circular Economy – durch die Entwicklung und Schließung von Stoff-, Material- und Wertschöpfungskreisläufen zur Steigerung der Ressourcen- und Energieeffizienz – weiterzuentwickeln.

Zur ganzheitlichen Bewertung der Nachhaltigkeit ihrer Produkte stellt die voestalpine robuste und vergleichbare Informationen zur Verfügung. Die Lebenszyklusbetrachtung (Life Cycle Assessment, LCA) ist dafür eine wesentliche methodische Grundlage. Darunter versteht man die Ermittlung der Umweltauswirkung von Produkten unter Einbeziehung aller Phasen der Wertschöpfung von der Rohstoffgewinnung und Energiebereitstellung über die Produktion, Weiterverarbeitung sowie den Konsum und die Nutzung bis zum Lebensende eines Produkts.

Produktnachhaltigkeit (Product Sustainability) betrachtet die drei Säulen der Nachhaltigkeit (Umwelt, soziale und ökonomische Aspekte) entlang der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette, auch wenn derzeit in vielen Bereichen der Schwerpunkt auf der Ermittlung und Bewertung von ökologischen Aspekten liegt.

In der Kommunikation von Umweltauswirkungen von Produkten kommt den Umweltproduktdeklarationen (Environmental Product Declarations, EPDs) auf Basis einer Lebenszyklusbetrachtung eine wesentliche Rolle zu. Die voestalpine hat EPDs für verschiedene Produkte wie beispielsweise colofer®, feuerverzinktes Stahlband, Elektroband, Grobblech, walzplattiertes Grobblech und Schienen veröffentlicht. Diese basieren auf den Normen EN15804 und ISO14025, wurden von unabhängigen Prüfern verifiziert und im Deklarationsprogramm des Instituts für Bauen und Umwelt e.V. (IBU) veröffentlicht.

Rund um die Dekarbonisierung der Stahlerzeugung und die Nachhaltigkeit der Produkte steht die voestalpine in regelmäßigem Austausch mit verschiedenen Stakeholdern. In diesen Dialogprozessen wird wesentliches Wissen zu Anforderungen und Standpunkten von Kunden und anderen Anspruchsgruppen eingeholt. Die voestalpine erhält darin außerdem die Möglichkeit, ihre Fortschritte, Vorhaben und Grenzen zu kommunizieren.

Darüber hinaus beteiligt sich der voestalpine-Konzern an branchenübergreifenden Initiativen wie „ResponsibleSteel“ und macht seine Performance im Rahmen externer Bewertungen, etwa im Rahmen von CDP, auch öffentlich transparent. In der CDP-Bewertung „Climate Change“ erreichte die voestalpine 2019 „Leadership“-Status, im Supplier Engagement Rating dieser Organisation wurde der Konzern ins „Global Leaderboard“ aufgenommen.

Die voestalpine ermittelt auch den Fußabdruck des Wasserverbrauchs (Water Footprint) für den Konzern auf Basis einer ganzheitlichen Methodik und veröffentlicht diese Daten unter anderem ebenfalls bei CDP.

7. KLIMASCHUTZ

Klimaschutz und Dekarbonisierung stellen in energieintensiven Branchen wie der Stahlindustrie eine wesentliche Herausforderung für die Prozess- und Produktentwicklung dar. Mit dem „Europäischen Grünen Deal“ und dem Klimaschutzprogramm der österreichischen Bundesregierung werden derzeit ambitionierte politische Rahmenbedingungen geschaffen. Die voestalpine arbeitet intensiv an Forschungs- und Entwicklungsprojekten für Technologien, die eine weitgehend CO₂-freie Herstellung von gleichbleibend hochwertigen Produkten und Werkstoffen ermöglichen.

7.1 POLITISCHES UMFELD

Die nächste Weltklimakonferenz wurde infolge der Corona-Pandemie auf November 2021 verschoben. Damit ist die konkrete Umsetzung des Pariser Abkommens der Vereinten Nationen aus 2015 auch nach fünf Jahren in wesentlichen Punkten noch ausständig, insbesondere was einen global annähernd einheitlichen, vergleichbaren und fairen Klimaschutzrahmen betrifft. Auf europäischer und nationaler Ebene werden jedoch zunehmend ehrgeizige politische Ziele für die Dekarbonisierung gesteckt, die in energieintensiven Industrien starken Handlungsdruck auslösen.

In der EU steht der im November 2019 von der Kommission initiierte Grüne Deal im Mittelpunkt, der Europa zum ersten klimaneutralen Kontinent machen soll. Diese Zielsetzung resultiert im Wesentlichen aus der mit dem Pariser Abkommen eingegangenen Verpflichtung, Treibhausgasemissionen bis 2050 um 80 bis 95 Prozent zu reduzieren. Sie soll nun mit einer Reihe legislativer Maßnahmen umgesetzt werden. Durch den Grünen Deal sollen sämtliche mit der nach-

haltigen Ausrichtung des Wirtschafts- und Gesellschaftssystems verbundenen Themen aufeinander abgestimmt und in einem europäischen Gesamtkonzept koordiniert werden. Dieser integrierte Ansatz ist grundsätzlich positiv und entspricht auch der langjährigen Position der voestalpine. Die Umsetzung erscheint im aktuellen wirtschaftlichen Umfeld aber realpolitisch sehr herausfordernd.

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses CR Reports hat die Kommission bereits Vorschläge für ein EU-weites Klimagesetz mit weitreichendem Durchgriff auf die nationale Ausgestaltung und Umsetzung von Energie- und Klimaplänen sowie für eine langfristige, auf Nachhaltigkeit ausgelegte Industriestrategie vorgelegt. Darüber hinaus sind zeitnah auch kurz- und mittelfristig bedeutende Maßnahmen geplant. So wird gegenwärtig eine markante Verschärfung des 2030-Reduktionsziels für CO₂-Emissionen diskutiert. Dies ist wichtig, weil damit der Rahmen für sämtliche Materien der EU-Energie- und Klimapolitik vorgegeben wird.

SÖRÜMLÜLÜK



TÜRKİSCH

Sektoren, die dem EU-Emissionshandel (Emission Trading System, ETS) unterliegen wie die Stahlindustrie, haben bereits eine konkrete Reduktionsverpflichtung um 43 % im Vergleich zu 2005 (Start des Zertifikatehandels). Eine wesentliche Frage wird daher sein, wie eine Zielerhöhung im „Effort Sharing“ (Lastenteilung durch anteilige CO₂-Verringerung in ETS- und anderen Sektoren wie Verkehr oder Gebäude) berücksichtigt wird.

Während der Emissionshandel auf europäischer Ebene verbindlichen Zielen und Maßnahmen unterliegt, gibt es für andere wesentliche Materien nur einen Rahmen der EU, der von den einzelnen Mitgliedsstaaten unterschiedlich ambitioniert ausgelegt wird. Neben den Richtlinien zum Effort Sharing zählen dazu auch jene zu Staatsbeihilfen, Energiebesteuerung, Energie- und Emissionshandel. Um die nationalen Politiken besser auf die Zielerreichung der Europäischen Union auszurichten, plant die Kommission daher, bis 2021 sämtliche dafür relevanten Klima- und Energievorschriften zu überprüfen und Vorschläge zur Überarbeitung und Umsetzung in den einzelnen Ländern zu erstellen.

Für einen ökologisch geprägten Wiederaufbau des Wirtschaftssystems nach der Corona-Pandemie in Europa wird es entscheidend sein, die bereits davor evidente Wettbewerbsverzerrung und die daraus resultierende Importschwemme von nur bedingt nachhaltig hergestellten Stahlerzeugnissen nach Europa WTO-konform, aber konsequent und dauerhaft politisch zu lösen.

In Deutschland hat die Bundesregierung neben einer Industrie- und Wasserstoffstrategie auch ein "Handlungskonzept Stahl" beschlossen, das auf sehr konkreter Ebene Unterstützungsmaßnahmen für die Stahlindustrie beim Übergang auf klimaschonende Produktion und zur Schaffung von Märkten für "grünen Stahl" zum Inhalt hat. In Österreich hat die seit Jänner 2020 amtierende Bundesregierung ein in Bezug auf Klimaschutz sehr ambitioniertes Programm für die Legislaturperiode bis 2024 vorgelegt, das mit einer bis spätestens 2040 angestrebten Klimaneutralität deutlich über die Zielsetzungen des Weltklimavertrages und der Europäischen Union hinausgeht. Sämtliche dafür erforderlichen legislativen Rahmenbedingungen – etwa Ausbau der erneuerbaren Energie, Energieeffizienz, Wasserstoffstrategie – sind gegenwärtig noch ausständig.

Sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene ist die voestalpine direkt und über Interessenvertretungen in engem Dialog mit politischen Entscheidungsträgern, der Wissenschaft, Umweltorganisationen und industriellen Partnern. Die grundsätzliche Position der voestalpine ist unverändert, dass die vom Unternehmen entwickelten Dekarbonisierungs-Szenarien nicht nur technologisch, sondern auch wirtschaftlich darstellbar sein müssen. Dazu braucht es konkret Unterstützung bei Mehrkosten der Transformation (sowohl für Investitionen als auch für den Betrieb), etwa durch eine zweckgebundene Mittelrückführung für Klimaschutzinvestitionen aus dem EU-ETS in die Unternehmen, sowie verfügbare und gegenüber heute günstigere grüne Energie.

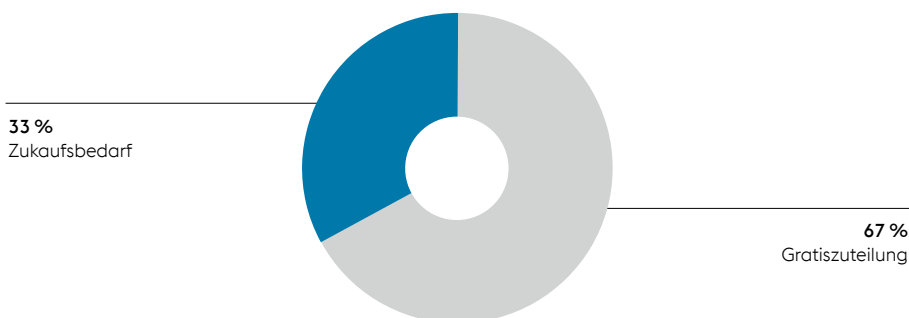
7.2 EU-EMISSIONSHANDEL

Das Emissionshandelssystem der EU umfasst rund 11.000 energieintensive Anlagen, vorwiegend in der Stromerzeugung und verarbeitenden Industrie. Die Unternehmen sind verpflichtet, für jede Tonne emittierten Kohlendioxids Zertifikate zu erwerben. Bestimmten Sektoren, die aufgrund weltweit unterschiedlicher Klimaschutzstandards dem Risiko der Produktionsverlagerung („Carbon Leakage“) unterliegen, wird

ein bestimmter Anteil an kostenlosen Zertifikaten zugeteilt. Der Zukaufsbedarf (Differenz aus gesamtem Zertifikatebedarf minus zugeteilten Gratiszertifikaten) im voestalpine-Konzern lag 2019/20 wie im Schnitt der Vorjahre bei rund einem Drittel der CO₂-Emissionen von 13,6 Mio. Tonnen. Eine ähnliche Größenordnung wird aus heutiger Sicht auch für die kommende Emissionshandelsperiode von 2021 bis 2030 erwartet.

EMISSIONSHANDELS-ZERTIFIKATE: PROGNOSE FÜR voestalpine

Zukaufsbedarf Handelsperiode 2021 - 2030 ca. 45 Mio. Zertifikate



Die Emissionshandelsrichtlinie räumt der EU-Kommission allerdings die Möglichkeit ein, periodisch oder auch laufend Eingriffe in das System vorzunehmen, indem wesentliche Parameter für die Gesamtmenge der Zertifikate und damit letztlich für die Preisbildung geändert werden.

Nach einem massiven Preisanstieg für CO₂-Zertifikate in den vergangenen beiden Jahren blieb die Entwicklung zuletzt – bei vorübergehend gesunkenem Preisniveau – sehr volatil. Ein wesentlicher Grund dafür war die gesamtkonjunkturelle Abschwächung ab Ende des 1. Kalenderquar-

tals 2020 infolge der Corona-Pandemie. Die langfristigen Preisprognosen bewegen sich wegen der Unsicherheiten über das System an sich (vor allem mögliche Eingriffe und Diskussionen über eine Verschärfung der 2030-Ziele), über die konkrete Ausgestaltung des Grünen Deals und die weitere konjunkturelle Entwicklung innerhalb einer sehr großen Schwankungsbreite. Im voestalpine-Konzern werden Preisverläufe und -prognosen regelmäßig im Sinne des Risikomanagements evaluiert, um bei grundlegenden Veränderungen die Beschaffungsstrategie für CO₂-Zertifikate gegebenenfalls anzupassen.

7.3 DEKARBONISIERUNG: DAS voestalpine-KONZEPT DER TRANSFORMATION

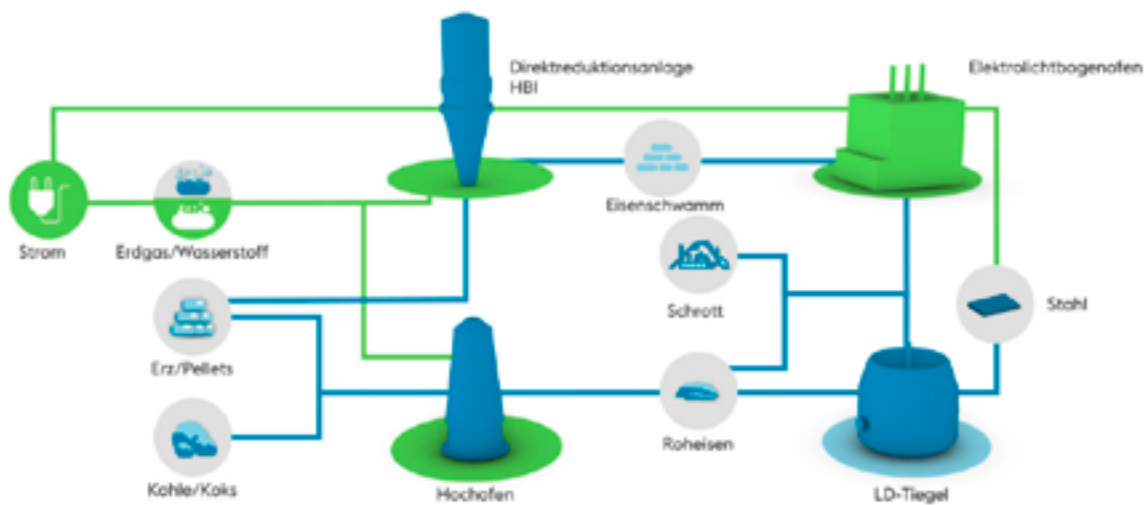
Die voestalpine bekennt sich zum Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens von 2015, die Treibhausgasemissionen bis Mitte dieses Jahrhunderts um mehr als 80 % zu verringern, und verfolgt dazu eine konsequente und langfristige Dekarbonisierungsstrategie.

Umfangreiche Forschungs- und Entwicklungsprogramme – etwa das 2019 erfolgreich in Betrieb genommene und bis 2021 laufende EU-Leuchtturmprojekt H2FUTURE zur Erzeugung von grünem Wasserstoff in industriellem Maßstab – sollen auf lange Sicht die Umstellung von kohle- auf wasserstoffbasierte Stahlerzeugung ermöglichen.

Daneben befasst sich die voestalpine aber auch mit konkreten Zwischenschritten. So wird derzeit ein Hybrid-Konzept – der schrittweise Umstieg von kohlebasierter Hochofen- auf grünstrombasierte Elektrostahlroute – aus wirtschaftlicher und technischer Sicht geprüft, mit dem nach 2030 die CO₂-Emissionen der Stahlproduktion in Linz und Donawitz um rund ein Drittel gesenkt werden könnten. Die technologische Herausforderung liegt darin, die gleichbleibend hohe Produktqualität sicherzustellen. Der zusätzliche Bedarf an erneuerbarem Strom für dieses Konzept liegt bei bis zu 3 Terawattstunden, wofür auch die Netzinfrastruktur entsprechend ausgebaut werden muss.

HYBRID-STAHLWERK BIS 2030/35

mit HBI als hochwertiges Vormaterial

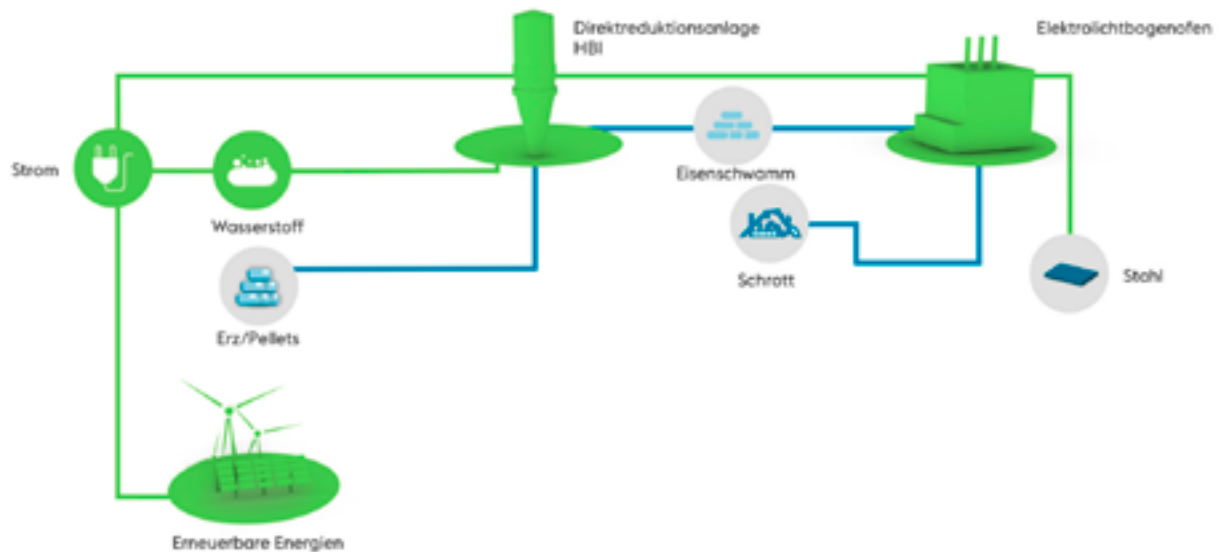


Im Hybrid-Konzept wird neben Roheisen und Schrott als anspruchsvolles Vormaterial auch Eisenschwamm (Hot Briquetted Iron; HBI) eingesetzt, den die voestalpine bereits in der Direktreduktionsanlage in Texas mit Erdgas herstellt. Dieser Rohstoffmix mit einem erhöhten

Anteil von HBI stellt den wesentlichen Innovationsgrad dieser Variante dar. Langfristig sollen dieselben hochwertigen Stahlqualitäten wie heute aus „grünem“ HBI auf Basis von Wasserstoff anstelle von Erdgas sowie mit Schrott erzeugt werden können.

BREAKTHROUGH-TECHNOLOGIE

> 80 % CO₂-Reduktion bis 2050



Voraussetzung für diese Transformation sind jedoch Verfügbarkeit und Leistbarkeit von erneuerbarem Strom. Für die breitflächige Umsetzung CO₂-minimierter Technologien wird es letztlich entscheidend sein, diese auch global wettbewerbsfähig betreiben zu können. Der politische Rahmen dafür und damit die wirtschaftliche Darstellbarkeit sind derzeit jedoch noch nicht gegeben.

Parallel zur langfristigen Entwicklung der grundlegend neuen Wasserstoffmetallurgie, die derzeit noch im Entwicklungsstadium ist, betreibt die voestalpine Forschungs- und Entwicklungsprojekte zur wasserstoffbasierten Reduktion von Erzen und zur direkten Herstellung von Rohstahl mittels Wasserstoffplasma.

Darüber hinaus beteiligt sich die voestalpine intensiv an sektorübergreifenden Projekten, die sich mit der wirtschaftlichen und technologischen Darstellbarkeit von CCU (Carbon Capture and Usage) – der Abscheidung von Kohlendioxid und Umwandlung zu Rohstoffen für die chemische und petrochemische Industrie – befassen.

INNOVATIONSPROJEKTE ZUR LANGFRISTIGEN DEKARBONISIERUNG

Das EU-Leuchtturmprojekt H2FUTURE befasst sich mit der Erzeugung und Nutzbarkeit grünen, das heißt mit erneuerbarem Strom hergestellten, Wasserstoffs mittels so genannter PEM- (Proton Exchange Membrane-) Elektrolysetechnologie in großindustriellem Maßstab.

Dabei entsteht im Gegensatz zum herkömmlichen Verfahren der Erdgasreformierung bei der Aufspaltung von Wasser in Wasserstoff und Sauerstoff kein CO₂.

H2FUTURE ist ein Gemeinschaftsprojekt von sechs Partnern aus Österreich, Deutschland und den Niederlanden: VERBUND als Koordinator und Stromlieferant, voestalpine als Betreiber, Siemens als Technologielieferant, Austrian Power Grid (APG) als Übertragungsnetzbetreiber und K1-MET und TNO als wissenschaftliche Partner. Die EU fördert das Demonstrationsprojekt im Rahmen des Fuel Cells and Hydrogen Joint Undertaking (FCH JU) mit 70 % des Gesamtvolumens von rund 18 Mio. EUR, da die Erkenntnisse auch auf andere energieintensive Sektoren, die Wasserstoff langfristig einsetzen können, übertragbar gemacht werden sollen.

Die Versuchsanlage wurde Ende 2019 erfolgreich in Betrieb genommen und wird nun bis 2021 die im Projektauftrag festgelegten Anwendungsfälle testen.

Zudem ist voestalpine unter anderem an „Clean Steel“ beteiligt, einem Public-Private-Partnership-Modell, das aus Forschungsmitteln der EU und Eigenbeiträgen mitwirkender Unternehmen dotiert wird. Gegenstand ist die Erforschung CO₂-armer Stahlerzeugungstechnologien im industriellen Maßstab. Die konkrete Ausgestaltung der Modalitäten und die Auswahl der Projekte sind gegenwärtig im Gang.

8. TRANSPARENZ IN DER LIEFERKETTE

Die voestalpine bezieht von einer großen Anzahl an Lieferanten unterschiedlichste Materialien, Produkte und Dienstleistungen. Durch das Lieferkettenmanagement der voestalpine werden soziale und ökologische Auswirkungen und Risiken der Aktivitäten von Lieferanten systematisch erhoben, bewertet und in der Lieferantenentwicklung berücksichtigt. Die Corporate Responsibility-Strategie behandelt die allgemeine Beschaffung wie auch die Rohstoffbeschaffung.

Allgemeine Beschaffung

Die voestalpine achtet bei der Auswahl ihrer Lieferanten auf die Einhaltung ökologischer und sozialer Grundsätze. Wir haben nachhaltiges Lieferantenmanagement im Sinne langfristiger Partnerschaften in unsere Beschaffungsprozesse integriert.

Durch Informationsveranstaltungen wie den Purchasing Power Day sowie durch die selbst entwickelte dreistufige Purchasing Power Academy stellt die voestalpine die laufende Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter im Einkauf sicher.

Der Procurement-Prozess wird im Hinblick auf die Sicherung der Compliance-Konformität kontinuierlich optimiert. Der Verhaltenskodex bildet dabei die Grundlage für geschäftliche Handlungen und Entscheidungen.



RIES PONSSA BILITE

Rohstoffbeschaffung

Die Anwendung von Kreislaufkonzepten (Closed Loop) gemeinsam mit unseren Kunden garantiert uns höchste Effizienz im Recyclingprozess unserer Roh- und Wertstoffe.

Wir stellen uns gemeinsam mit unseren Lieferanten den Herausforderungen einer permanenten Optimierung unserer Lieferketten. Regelmäßige Besuche der Rohstoff- und Vormaterialquellen, insbesondere Minen und Lagerstätten, sind ein fixer Bestandteil dieses Prozesses. Gemeinsam werden Methoden erarbeitet, um die Lieferkette effizient und gemäß den CR-Richtlinien zu gestalten. Neue Lieferanten werden unter dem Aspekt von CR, Qualität und Performance überprüft und, je nach Ergebnis, in das Portfolio aufgenommen. Die Lieferkette unserer Rohstoffe wurde im Projekt SSCM (Sustainable Supply Chain Management) vollständig aufgerollt und auf wesentliche Faktoren im Zusammenhang mit Corporate Responsibility überprüft. Die voestalpine stellt sicher, dass sämtliche Rohstoffe diesem Prozess unterliegen und somit nachhaltig Risiken minimiert werden.

Wir verpflichten sämtliche Lieferanten, von welchen Materialien bezogen werden, die unter die Legislative des Dodd-Frank Act fallen, auch nach diesem zu handeln. Es wird mittels CMRT Report sichergestellt, dass sämtliche Rohstoffe, welche im Auftrag des Konzerns zugekauft werden, „conflict free“ sind.

Die langfristige, wettbewerbsfähige Versorgung mit Rohstoffen und Energie ist zentrale Aufgabe des Rohstoffbeschaffungsmanagements. Hohe Integration in vor- und nachgelagerte Prozesse, Szenarienplanung und adaptive Versorgungskonzepte minimieren Risikopotenziale.



8.1 LIEFERKETTENMANAGEMENT IN DER voestalpine

Die Säulen des Lieferkettenmanagements, das in der voestalpine seit Jahren konsequent praktiziert wird, sind Risikomanagement, der Code of Conduct als Teil der Lieferbedingungen, das Projekt „Sustainable Supply Chain Management“ und die CSR Checklist als Selbstauskunft von Lieferanten.

Die Steel Division hat das Lieferkettenprojekt SSCM bereits abgeschlossen und dafür Herkunftsländer, Lieferanten und Abbaubedingungen von eingesetzten Rohstoffen analysiert. Im Berichtszeitraum wurde der Prozess erstmals auch auf die Lieferkette der High Performance

Metals Division angewendet. Hier wurden ebenfalls die eingesetzten Materialien hinsichtlich nachhaltigkeitsrelevanter Kriterien überprüft und die Ergebnisse in eine Matrix übertragen. In einem weiteren Schritt wird die CSR Checklist an Lieferanten gesendet, die über ihre CR-Aktivitäten Selbstauskunft geben sollen. In persönlichen Gesprächen mit den Lieferanten werden abschließend die Ergebnisse der Analyse und mögliche Verbesserungen diskutiert.

Das SSCM-Projekt berücksichtigt folgende Kriterien zur Prüfung von Rohstoffen, Herkunftsländern und Lieferanten:

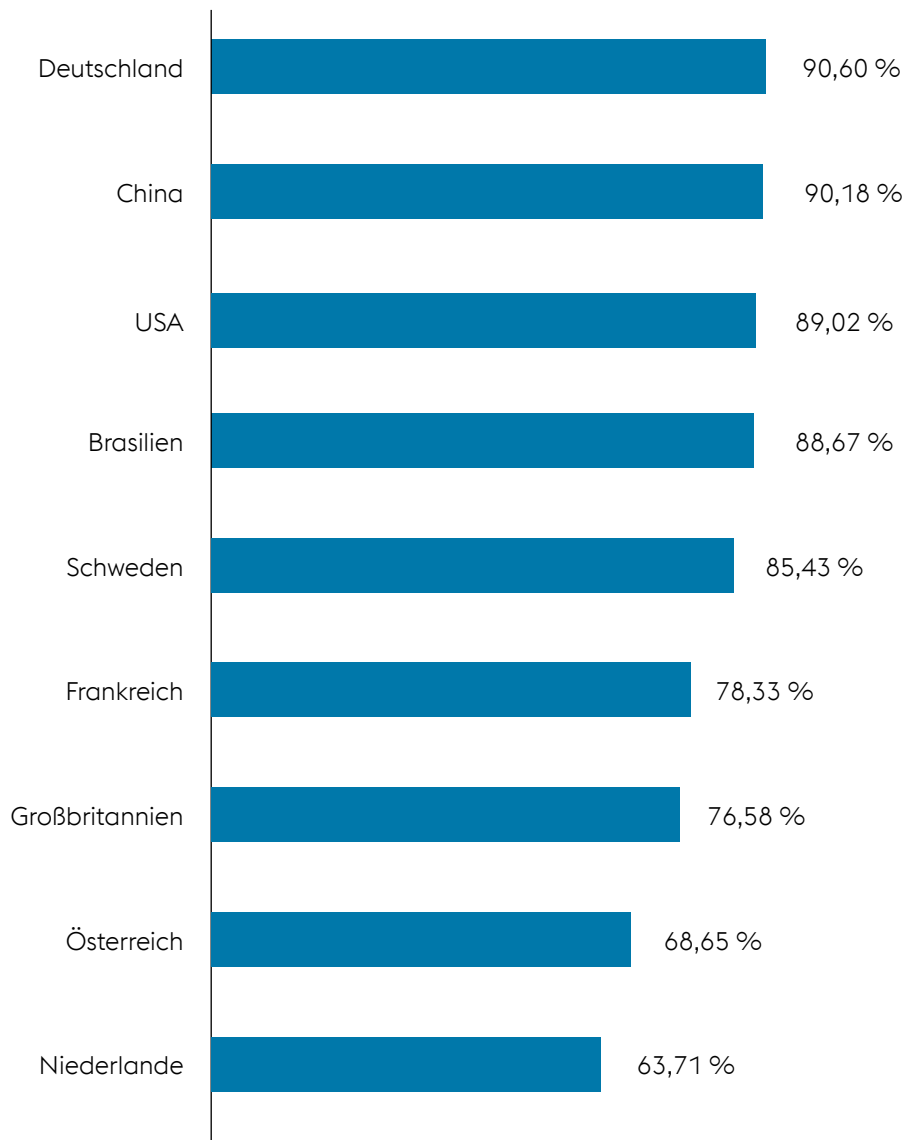


8.2 LOKALE LIEFERANTEN

Wo immer sinnvoll und möglich, kaufen die Gesellschaften der voestalpine regional, also bei Lieferanten in der Nähe der Standorte zu. Die folgende Grafik stellt dar, wie hoch der Anteil an lokalen Zulieferern ist. Als lokal werden

Lieferanten betrachtet, die im selben Land ihren Firmensitz haben wie die von ihnen belieferte voestalpine-Gesellschaft.

LOKALE LIEFERANTEN



8.3 LIEFERANTENBEWERTUNG

Die Auswahl der Unternehmen, die dem voestalpine-Konzern Rohstoffe liefern, erfolgt systematisch auf Basis von persönlichen Gesprächen, einem standardisierten Fragebogen und einer Qualitätsbegutachtung der Materialien. Einmal pro Jahr erfolgt eine Beurteilung der Rohstofflieferanten und eine Klassifizierung in A-, B- oder C-Lieferanten. Je nach Rohstoffgruppe werden dafür unterschiedliche

Parameter herangezogen, etwa Umweltmanagement, Innovationen, Qualitätsmanagement, aber auch Flexibilität und Termintreue. Lieferanten, die eine A- oder B-Bewertung erreichen, werden im Beschaffungsprozess bevorzugt. Mit B- und C-Lieferanten werden gemeinsam Korrekturmaßnahmen definiert und schriftlich festgehalten, die innerhalb eines Jahres umgesetzt werden müssen.

8.4 LIEFERKETTENTRANSparenz BEI INITIATIVEN UND VERBÄNDEN

Die Prüfung von Lieferketten auf Verstöße gegen Gesetze und Standards ist nicht nur für einzelne Unternehmen, sondern für ganze Branchen von zunehmender Bedeutung. Daher beschäftigen sich auch Initiativen und Branchenverbände der Stahlindustrie mit diesem Thema. Die voestalpine ist seit April 2019 Mitglied der Initiative ResponsibleSteel und dort maßgeblich an

der Entwicklung von Zertifizierungsstandards für Standorte und Produkte beteiligt. Im Weltstahlverband worldsteel beschäftigen sich mehrere Arbeitsgruppen mit dem Thema Lieferkette. Vertreter der voestalpine arbeiten dort aktiv mit und bringen die Erfahrungen aus dem eigenen Lieferkettenmanagement ein.

9. 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 unterstützen den UN Global Compact.



9.1 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.

ОТВЕТ СТВЕН НОСТЬ

9.1.1 DER VERHALTENSKODEX

Der Verhaltenskodex (Code of Conduct) der voestalpine wurde 2009 schriftlich festgelegt und ist Ergebnis zahlreicher Gespräche und Diskussionen auf Vorstands-, Geschäftsführungs- sowie Bereichsebene im voestalpine-Konzern. Er basiert auf den Unternehmenswerten des Konzerns und bildet die Grundlage für ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten aller Mitarbeiter des Konzerns. Um jene Werte und Verhaltensregeln des voestalpine-Konzerns, die bisher noch nicht als Grundsätze im Verhaltenskodex enthalten waren, zu integrieren, wurde dieser im Geschäftsjahr 2019/20 überarbeitet. Der Verhaltenskodex ist in Deutsch und zwanzig weiteren Sprachen erschienen und kann im Internet abgerufen werden: <http://www.voestalpine.com/group/de/konzern/compliance>

Der Verhaltenskodex regelt folgende Themen:

- >> Einhaltung von Gesetzen und sonstigen externen und internen Vorschriften
- >> Menschenrechte, Respekt und Integrität
- >> Fairer Wettbewerb
 - > Wettbewerbs- und Kartellrecht
 - > Korruption/Bestechung/
Geschenkannahme
- >> Spenden und Sponsoring
- >> Handelskontrollen und Konfliktmineralien
- >> Geldwäsche
- >> Interessenkonflikte
- >> Datenschutz
- >> Schutz von Informationen und geistigem Eigentum
 - > Geheimhaltung vertraulicher Informationen
 - > Geistiges Eigentum
- >> Schutz des Unternehmenseigentums und IT-Nutzung
- >> Sicherheit am Arbeitsplatz
- >> Umwelt- und Klimaschutz
- >> Verbot des Missbrauchs von Insiderinformationen
- >> Unternehmenskommunikation
- >> Meldungen von Fehlverhalten

Der Verhaltenskodex gilt für alle Vorstände, Geschäftsführer und Mitarbeiter aller Gesellschaften, an denen die voestalpine AG direkt oder indirekt mit zumindest 50 % beteiligt ist oder bei denen sie auf andere Art Kontrolle ausübt. Allen anderen Gesellschaften, bei denen die voestalpine AG direkt oder indirekt mit zumindest 25 % beteiligt ist, aber keine Kontrolle ausübt, wird der Verhaltenskodex mit der Aufforderung zur Kenntnis gebracht, ihm durch selbstständige Anerkennung im Rahmen ihrer gesellschaftsrechtlichen Entscheidungsstrukturen Geltung zu verschaffen.

Im Fall eines Verstoßes gegen gesetzliche Vorschriften, interne Richtlinien, Regelungen und Weisungen oder gegen Bestimmungen des Verhaltenskodex der voestalpine muss jeder Mitarbeiter mit disziplinären Konsequenzen rechnen. Darüber hinaus können Zuwiderhandlungen auch straf- und zivilrechtliche Konsequenzen haben, wie z.B. Regress- und Schadenersatzforderungen.

Die voestalpine ist bestrebt, dem Verhaltenskodex in ihrem gesamten Einflussbereich zur Geltung zu verhelfen. Lieferanten und Berater werden zur Einhaltung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner verpflichtet. Zudem sind die Konzerngesellschaften angehalten, den Verhaltenskodex ihren Kunden zur Kenntnis zu bringen und diese möglichst auch zur Einhaltung zu verpflichten. Sämtliche Geschäftspartner der voestalpine werden auch aufgefordert, innerhalb der Lieferkette die Einhaltung des Verhaltenskodex bei ihren eigenen Geschäftspartnern angemessen zu fördern.

Die voestalpine AG hat mehrere Konzernrichtlinien verabschiedet, um den Mitarbeitern Hilfestellungen bei der Anwendung des Verhaltenskodex zu geben. Das Compliance-Regelwerk rund um den Verhaltenskodex der voestalpine setzt sich aktuell wie folgt zusammen:

Business Conduct

Diese Richtlinie ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex zu den Themen Korruption/Bestechung/Geschenkannahme und Interessenkonflikte. Darin geregelt werden zum Beispiel die Zulässigkeit von Geschenken, Einladungen und anderen Vorteilen, von Spenden, Sponsoring, Nebentätigkeiten und dem privaten Bezug von Waren und Dienstleistungen durch Mitarbeiter von Kunden und Lieferanten. Im Business Conduct ist weiters das Verbot politischer Beitragszahlungen verankert. Spenden an Politiker, politische Parteien, parteinahe Organisationen oder politische Vorfeldorganisationen werden im voestalpine-Konzern nicht toleriert. Ausgenommen hiervon sind Spenden an politische Vorfeldorganisationen, welche ausschließlich soziale Anliegen verfolgen und vom Vorstand der voestalpine AG im Einzelfall genehmigt wurden.

Umgang mit Geschäftsvermittlern und Beratern

Diese Richtlinie bietet weitere ergänzende Informationen zum Thema Korruption/Bestechung/Geschenkannahme. Sie legt die Vorgehensweise fest, welche vor der Beauftragung von Handelsvertretern, Repräsentanten oder sonstigen vertriebsbezogenen Beratern einzuhalten ist. Auf Basis einer objektivierten Prüfung des Umfelds und des Tätigkeitsrahmens des Geschäftspartners vor Aufnahme von Geschäftsbeziehungen soll sichergestellt werden, dass auch die Geschäftspartner die Gesetze und den Verhaltenskodex der voestalpine einhalten.

Kartellrecht

Diese Richtlinie beschreibt das Verbot wettbewerbsbeschränkender Vereinbarungen, regelt den Umgang mit Verbänden, Standesvertretungen sowie sonstigen Branchenorganisationen und legt konkrete Verhaltensregeln für sämtliche Mitarbeiter des voestalpine-Konzerns fest. Zusätzlich wurden auch Leitfäden zum Thema Informationsaustausch & Benchmarking, zum Thema Einkaufskooperationen und zum Thema Lieferbeziehungen mit Wettbewerbern erarbeitet, die den Mitarbeitern Informationen zu diesen Themen aus kartellrechtlicher Sicht zur Verfügung stellen.

Compliance-Handbuch / Compliance-Präventionsprogramm

Diese Regelwerke geben Auskunft über die Compliance-Strategie, die Compliance-Struktur, Maßnahmen zur Prävention, Aufdeckung und Reaktion sowie über Sanktionen und das webbasierte Hinweisgebersystem, welches die Möglichkeit bietet, auch auf anonymer Basis Compliance-Verstöße zu melden.

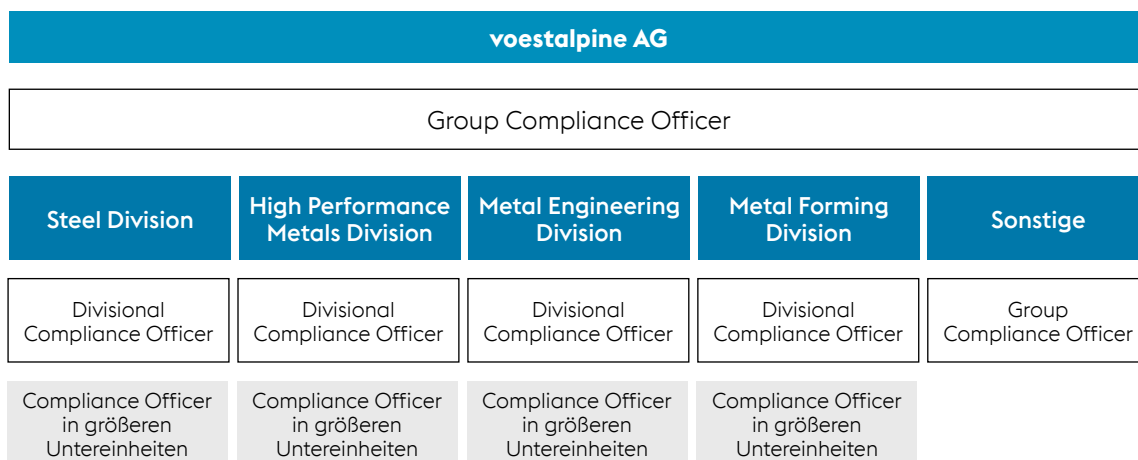
Verhaltenskodex für voestalpine-Geschäftspartner

Dieses an die Lieferanten von Gütern und Dienstleistungen sowie an Geschäftsvermittler, Berater und sonstige Geschäftspartner gerichtete Regelwerk legt die für eine Zusammenarbeit mit der voestalpine geltenden Grundsätze und Anforderungen fest. Die voestalpine verlangt unter anderem von ihren Geschäftspartnern, auf der Grundlage der Europäischen Konvention für Menschenrechte und der UN-Charta die Menschenrechte als fundamentale Werte zu respektieren und zu beachten. Dies gilt insbesondere für das Verbot der Kinder- und Zwangsarbeit, das Verbot jedweder Form des Menschenhandels, die Gleichbehandlung der Mitarbeiter und das Recht auf Interessenvertretung und kollektive Verhandlungen.

9.1.2 COMPLIANCE-ORGANISATION

Die Verantwortung für die Einhaltung von Compliance-Vorschriften liegt beim jeweiligen Management. Zur Unterstützung des Managements in der Wahrnehmung dieser Verantwortung und zur Schaffung der hierfür erforderlichen Prozesse wurde im Geschäftsjahr 2011/12 im voestalpine-Konzern eine Compliance-Organisation eingerichtet.

Neben einem Group Compliance Officer wurden in jeder Division ein divisionaler Compliance Officer und darüber hinaus in bestimmten Untereinheiten von Divisionen zusätzliche Compliance Officer bestellt. Der Group Compliance Officer ist direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt und weisungsfrei. Die divisionalen Compliance Officer berichten an den Group Compliance Officer und an die jeweiligen Divisionsvorstände.



Die Compliance Officer sind für folgende Themen zuständig:

- >> Kartellrecht
- >> Korruption
- >> Kapitalmarkt-Compliance
- >> Fraud (interne Fälle von Diebstahl, Betrug, Unterschlagung oder Untreue)
- >> Interessenkonflikte
- >> Sonderthemen, die der Compliance-Organisation vom Vorstand der voestalpine AG zugewiesen werden (z. B. in Zusammenhang mit UN- oder EU-Sanktionsthemen)

Alle anderen Compliance-Themen, wie z. B. Umweltrecht, Steuern, Rechnungslegung, Arbeitsrecht, Arbeitnehmerschutz oder Datenschutz, gehören nicht zum Zuständigkeitsbereich der Compliance Officer. Diese Compliance-Themen werden von den jeweiligen Fachabteilungen wahrgenommen.

9.1.3 PRÄVENTIVE MASSNAHMEN

Die voestalpine legt im Rahmen ihrer Compliance-Bemühungen besonderes Gewicht auf präventive Maßnahmen. Dazu gehören insbesondere Schulungen, Trainings, Management-Gespräche und Kommunikation. So werden bereits seit 2002 Geschäftsführer, Vertriebsmitarbeiter und andere Mitarbeiter im Rahmen von Präsenzs Schulungen für das Thema Kartellrecht sensibilisiert.

Seit Einführung von E-Learning-Kursen im voestalpine-Konzern (Kartellrecht seit 2009; Verhaltenskodex seit 2012) wurden mehr als 66.400 E-Learning-Schulungen zum Verhaltenskodex und Kartellrecht (inkl. Auffrischungs- und Vertiefungskurse) von Mitarbeitern des voestalpine-Konzerns absolviert.

Im Geschäftsjahr 2019/20 wurden die E-Learning-Schulungen zum Thema Kartellrecht (inkl. Vertiefungskurs) und Verhaltenskodex neu konzipiert und ausgerollt. Neben den Lernlektionen enthalten die Kurse Praxisfälle und einen Abschlusstest.

In Ergänzung zu den E-Learning-Schulungen werden laufend konzernweit zielgruppenorientierte Präsenzs Schulungen insbesondere für Vertriebsmitarbeiter durchgeführt. Schwerpunkte dieser Präsenzs Schulungen sind allgemein die Einhaltung der Gesetze und internen Richtlinien sowie Korruption und Kartellrecht im jeweiligen Tätigkeitsumfeld der Teilnehmer.

Für den Führungskräftenachwuchs sind Compliance-Schulungen verpflichtend: Pro Jahr finden sechs bis sieben Schulungen für jeweils bis zu 40 Mitarbeiter statt. Für Mitarbeiter der voestalpine AG werden zusätzlich Präsenzs Schulungen zum Thema Kapitalmarkt-Compliance angeboten.

Darüber hinaus ist Compliance regelmäßig ein Thema von Kommunikationsmaßnahmen des Konzerns und wird auf den großen Mitarbeiterveranstaltungen auf Konzern- und Divisions-ebene auch vom Top-Management immer wieder angesprochen.

THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „COMPLIANCE-GRUNDLAGEN“

Was ist Compliance	Compliance bei voestalpine	Compliance im Alltag	Folgen von Verstößen	Praxisfälle und Abschlussprüfung
--------------------	----------------------------	----------------------	----------------------	----------------------------------

THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „FAIRER WETTBEWERB“

Kartellrecht im Überblick	Rechtliche Grundlagen und Folgen	Absprachen zwischen Wettbewerbern	Absprachen zwischen Lieferanten und Abnehmern	Praxisfall: Austausch von Marktinformationen	Abschlussprüfung
---------------------------	----------------------------------	-----------------------------------	---	--	------------------

THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „AUFRISCHUNG“

Absprachen zwischen Wettbewerbern	Missbrauch der Marktstellung	Praxisfall: Preispolitik	Praxisfall: Preise im Verkauf
-----------------------------------	------------------------------	--------------------------	-------------------------------

9.1.4 MELDUNGEN VON COMPLIANCE-VERSTÖßEN

Meldungen über Compliance-Verstöße sollen in erster Linie offen, das heißt unter Nennung des Namens des Hinweisgebers, erfolgen. Solche Meldungen können gemäß Verhaltenskodex an den direkten Vorgesetzten, an die zuständige Rechts- oder Personalabteilung, an die Geschäftsführung der jeweiligen Konzerngesellschaft, an die Abteilung Revision der voestalpine AG, an den Group Compliance Officer oder einen der Divisionalen Compliance Officer erfolgen. Hinweisgebern wird auf Wunsch absolute Vertraulichkeit zugesichert.

Seit 2012 gibt es darüber hinaus die Möglichkeit, Fälle von Fehlverhalten über ein webbasiertes Hinweisgebersystem auch auf anonymer Basis zu melden. Meldungen in diesem System können nur in den Bereichen Kartellrecht, Korruption, Fraud und Interessenkonflikte abgegeben werden, bzw. werden über dieses System nur Meldungen, die solche Themen betreffen, bearbeitet. Das System bietet den zuständigen Compliance Officern die Möglichkeit, unter Wahrung vollkommener Anonymität mit den Hinweisgebern zu kommunizieren.

9.2 CORPORATE GOVERNANCE

Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG haben bereits im Jahr 2003 beschlossen, den österreichischen Corporate Governance-Kodex anzuerkennen und haben auch die zwischenzeitlich erfolgten Regeländerungen ausnahmslos 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 2020. 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 sowie über anhängige Verfahren wird in den Halbjahres- und Geschäftsberichten der voestalpine AG informiert.

an
svars
tag
ande

10. MENSCHENRECHTE

Die voestalpine verpflichtet sich zur Wahrung der Menschenrechte gemäß der UN-Charta und der Europäischen Konvention für Menschenrechte. Seit 2013 unterstützt die voestalpine den UN Global Compact (UNGC), in dessen zehn Prinzipien die Förderung der Menschenrechte neben Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung enthalten ist. Dieser Bericht stellt auch die jährliche „Communication on Progress“ für den UNGC dar.

Das Bekenntnis zur Wahrung der Menschenrechte ist im Code of Conduct der voestalpine im Abschnitt „Respekt und Integrität“ detailliert

ausgeführt. Auch im verbindlichen Verhaltenskodex für Geschäftspartner stellen die Menschenrechte einen wichtigen Punkt dar.

UN GLOBAL COMPACT – DIE 10 PRINZIPIEN

MENSCHENRECHTE

- Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und
- Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

ARBEITSNORMEN

- Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
- Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und
- Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

UMWELTSCHUTZ

- Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und
- Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

- Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

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 ist strikt gegen Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit. Im gesamten Konzern wurde bisher kein einziger Fall bekannt. Auch bei Lieferanten und Geschäftspartnern duldet die voestalpine keine Form von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit. Im Zuge der Untersuchung der Lieferkette (Sustainable Supply Chain Management) werden Lieferanten gezielt auf die Einhaltung der Menschenrechte, insbesondere hinsichtlich Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit, geprüft (siehe Seite 45).

Im Verhaltenskodex für Geschäftspartner ist dazu festgehalten: "Der Geschäftspartner verpflichtet sich, auf der Grundlage der Europäischen Konvention für Menschenrechte und der UN-Charta die Menschenrechte als fundamentale Werte zu respektieren und zu beachten. Dies gilt insbesondere für das Verbot der Kinder- und Zwangsarbeit, das Verbot jedweder Form des Menschenhandels, die Gleichbehandlung der Mitarbeiter und das Recht auf Interessenvertretung und kollektive Verhandlungen."

MENSCHENHANDEL UND MODERNE SKLAVEREI

Gesellschaften des voestalpine-Konzerns, die dem UK Modern Slavery Act unterliegen, erfüllen die 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 Mitarbeiter von Fremdfirmen gilt ebenfalls der Code of Conduct bzw. für ihre Arbeitgeber der Verhaltenskodex für Geschäftspartner. Beide Dokumente schreiben die Einhaltung der Menschenrechte vor. Schulungen der eigenen Mitarbeiter zu diesem Thema werden von der voestalpine selbst durchgeführt, die Schulung der externen Sicherheitskräfte erfolgt durch den jeweiligen Arbeitgeber.

RECHTE VON INDIGENEN VÖLKERN

Die voestalpine ist ausschließlich in aufgeschlossenen Industriegebieten tätig. Daher werden Ureinwohner durch die Geschäftstätigkeit des Unternehmens nicht in ihren Rechten eingeschränkt.

SCHULUNGEN

Um die Wahrung der Menschenrechte sicherzustellen, wird im Lauf des kommenden Geschäftsjahres ein Online-Schulungsprogramm entwickelt. Es soll alle Mitarbeiter, deren Tätigkeit mit einer erhöhten Verantwortung dazu verbunden ist, sensibilisieren und ihnen wichtige Informationen und Handlungsanleitungen geben.

11. FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Die nachhaltige Unternehmensstrategie der voestalpine setzt in ihrem Kern auf Innovations-, Technologie- und Qualitätsführerschaft. Damit ist Forschung und Entwicklung (F&E) ein zentrales Element des voestalpine-Geschäftsmodells. Die kontinuierliche Entwicklung neuer Produkte und Produktionsprozesse ist für ein technologiegetriebenes Unternehmen wie die voestalpine notwendig, um sich im Wettbewerb abzuheben und am Markt weiterhin erfolgreich zu sein. So sichern Innovationen den Fortbestand des Unternehmens.



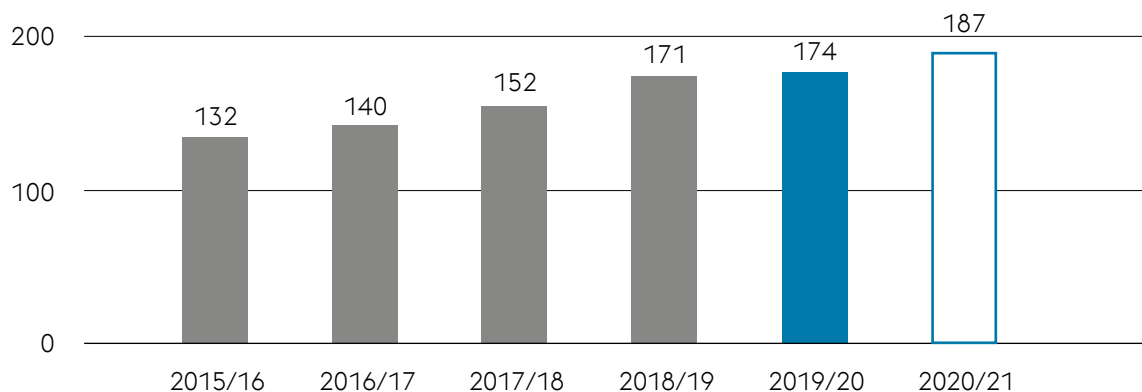
11.1 FORSCHUNGAUFWENDUNGEN DES voestalpine-KONZERNS

Wie wichtig F&E für den Konzern ist, zeigt sich an den seit Jahren kontinuierlich steigenden Forschungsausgaben. Nach einem Ist von

174 Mio. EUR in 2019/20 ist für das Geschäftsjahr 2020/21 eine weitere Steigerung auf 187 Mio. EUR budgetiert.

BRUTTO-F&E-AUFWENDUNGEN

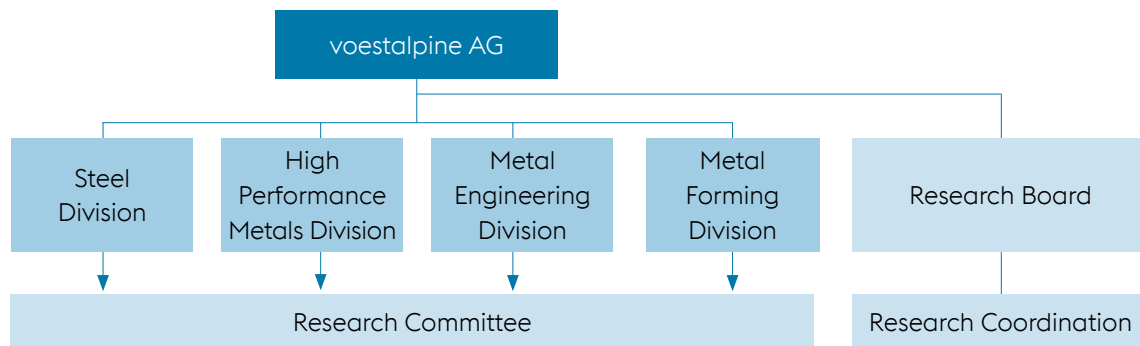
(ohne F&E-Anlageinvestitionen) pro Geschäftsjahr, in Mio. EUR



11.2 ORGANISATION DER FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Die Forschung und Entwicklung der voestalpine ist dezentral organisiert, nahe am jeweiligen Betrieb und Markt. Dieses globale Netzwerk von mehr als 70 Standorten wird mittels Research Board und Research Coordination gesteuert. Mehrere Formate fördern den Austausch von Wissen und die Nutzung von Synergiepotenzialen: Im Research Committee erfolgt der Abgleich der Forschungsprogramme sowie die

Vernetzung zwischen den F&E-Leitern; Konzernprojekte verknüpfen das in einzelnen Divisionen vorhandene Wissen; F&E-Expertencluster bieten Plattformen für Forscher, sich zu konkreten Themen auszutauschen; und die Synergieplattform, eine jährlich stattfindende konzerninterne Konferenz mit externem Input von international renommierten Experten, fördert auch das persönliche Kennenlernen und Netzwerken.



11.3 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG FÜR NACHHALTIGE WERKSTOFFE UND ANWENDUNGEN

Die Entwicklungsschwerpunkte der voestalpine liegen auf der forcierten Digitalisierung der gesamten Wertschöpfungskette, innovativen Konzepten für die Mobilitätsindustrie sowie der Ermöglichung einer CO₂-neutralen Stahlproduktion.

Wichtige F&E-Aktivitäten gelten Mobilität und Energie – jenen Branchen, die auch die umsatz-

stärksten in der voestalpine sind. Diese technologieintensiven Bereiche unterliegen derzeit einem starken Wandel hin zu ressourcenschonenden, nachhaltigen Konzepten.

Der Werkstoff Stahl ist dabei nicht wegzudenken. Er trägt auf zweifache Weise zur Nachhaltigkeit bei: Einerseits kann er zur Gänze recycelt und immer wieder verwendet werden;

andererseits ermöglicht Stahl durch seine Produkteigenschaften den Leichtbau in unterschiedlichen Anwendungen.

Die voestalpine entwickelt hoch- und höchstfeste Stähle, pressgehartete sowie high ductility-Stähle mit erhöhter Umformbarkeit für den Leichtbau in der Automobil- und Nutzfahrzeugindustrie. Damit können der Treibstoffverbrauch und Emissionen bei Fahrzeugen mit Verbrennungsmotoren reduziert werden. Weitere nachhaltige Effekte sind eine höhere Zuladung bei Nutzfahrzeugen und damit weniger Fahrten, aber auch die Erhöhung der Reichweite bei batteriebetriebenen Fahrzeugen.

Die Kompetenz in der Entwicklung von höchstfesten Stählen inklusive perfekt angepassten Schweißtechnologien kommt auch in der Bahninfrastruktur zur Anwendung. Die Entwicklung von TransANT, einem um rund 20 % leichteren Waggon, wurde 2019 mit dem österreichischen Staatspreis für Mobilität ausgezeichnet. Der Plattformwagen ist robust und flexibel einsetzbar, erlaubt höhere Zuladung und erspart somit viele Zugfahrten.

Im Bereich Bahnsysteme liegen die F&E-Schwerpunkte einerseits auf der Weiterentwicklung des Schienenwerkstoffs zu verschleißresistenten Stahlgüten, andererseits auf der Digitalisierung der Weichensysteme. Damit wird eine hohe Verfügbarkeit des Bahnfahrweges erreicht, die Sicherheit erhöht und der Verbrauch von Ressourcen und Energie gesenkt.

Auch bei Sonderwerkstoffen liegt der Fokus auf Nachhaltigkeit. So hat die voestalpine für Hersteller von Schweizer Premiumuhren eine neue Stahllegierung entwickelt, die nicht nur besonders hautverträglich und abriebfest ist, sondern auch ressourcenschonend aus bis zu 70 % recyceltem Stahl hergestellt wird.

Die junge Technologie des Metal Additive Manufacturing ermöglicht durch die optimale Anpassung an die Einsatzgebiete die Herstellung von Werkzeugen mit einer besonders langen Lebensdauer und deutlich reduzierter Ausschussquote. Sämtliche Verfahrensschritte, von der Metallpulverherstellung über Design und Konstruktion, die additive Fertigung selbst und die Nachbearbeitung, werden von der voestalpine entwickelt und durchgeführt.

Batterien von E-Fahrzeugen, deren Ladekapazität für den ursprünglichen Einsatz nicht mehr ausreicht, kommen in sogenannten Speicherparks zum Einsatz, wo sie Strom aus regenerativen Quellen speichern. Sie tragen damit zur Netzstabilisierung und zum Ausgleich von Leistungsspitzen bei. Die voestalpine liefert für diese Parks hochqualitative Lagerkonstruktionen, die die hohen Anforderungen hinsichtlich Konnektivität, stabiler Umgebungstemperatur und Brandschutz bestens erfüllen.

11.4 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG FÜR KLIMASCHONENDE STAHLHERSTELLUNG

Die Dekarbonisierung der Stahlproduktion stellt für die gesamte Branche eine wesentliche Herausforderung dar und verlangt nach innovativen Ansätzen. Die voestalpine kooperiert mit Universitäten und Partnerunternehmen, um durch Forschung und Entwicklung pionierhafte Lösungen voranzutreiben.

Wasserstoff als Reduktionsmittel soll längerfristig die aktuell eingesetzte Brückentechnologie der Direktreduktion auf Erdgasbasis ablösen. Dieser muss nachhaltig, d.h. aus Wasser und mit erneuerbaren Energien, erzeugt werden. Um die Technologie und ihre Anwendbarkeit in der Stahlindustrie zu erforschen, wurde am Standort Linz die weltweit größte Wasserstoff-Elektrolyse-Anlage gebaut und 2019 erfolgreich in Betrieb genommen. Hier wird getestet, ob die eingesetzte Technologie für eine großindustrielle Produktion von grünem Wasserstoff geeignet ist. Außerdem wird mit dem EU-geförderten 18-Millionen-Euro-Projekt das Potenzial zum Bereitstellen von Netzdienstleistungen und dem möglichen Ausgleich von Schwankungen im Stromnetz erforscht.

Eine andere direkte Technologie der Stahlherstellung mittels Wasserstoffplasma wird im Grundlagenprojekt SuSteel erforscht. Im Januar 2020 konnte in der Anlage am Standort Donawitz erstmals eine Wasserstoffplasma-schmelzreduktion erfolgreich durchgeführt werden. In der Folge gilt es, die Anlage zu optimieren, um einen kontinuierlichen Betrieb zu ermöglichen und sie an die verschiedenen Arten von Eisenerz anzupassen.

12. UMWELT

Umweltbewusstes Handeln ist fest in der Unternehmensphilosophie des voestalpine-Konzerns verankert. Dies zeigt sich vor allem im kontinuierlichen Streben nach einem sparsamen Umgang mit Ressourcen wie Rohstoffen und Energie entlang der gesamten Produktionskette sowie nach einer 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 Effizienzsteigerung, Emissionsverringerung und Energieeinsparung im Rahmen der bestehenden Stahlerzeugung 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 breitflächig 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

VER ANT WOOR DELIJK HEID

Umweltschutz ist ein wesentliches Element der CR-Strategie der voestalpine. Folgende Leitsätze sind darin festgeschrieben:

Emissionen in Luft, Boden, Wasser: Minimierung mit besten verfügbaren Technologien

Prozessbedingte Emissionen lassen sich aufgrund chemisch-physikalischer Besonderheiten bestehender Herstellverfahren nicht gänzlich vermeiden. Wir betreiben unsere Produktionsanlagen 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 & Life Cycle Assessment (LCA)

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

Bekanntnis zur Low-Carbon-Produktion: Wir stellen uns der langfristig angestrebten Dekarbonisierung des Wirtschaftssystems nicht nur 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, der Wissenschaft und Umweltorganisationen.



12.1 UMWELTMANAGEMENTSYSTEME

Das interne Umweltdatenmanagement der voestalpine umfasst weltweit rund 130 Produktionsgesellschaften bzw. -standorte mit wesentlichem Einfluss auf die ökologische Performance des Konzerns, darunter auch alle Stahl produzierenden und verarbeitenden Unternehmen. Rund 150 Kennzahlen, etwa zu Energie- und Materialeffizienz, Emissionen, Wasser-, Abfall- und Kreislaufwirtschaft sowie zu umweltrelevanten Investitionen werden darin erfasst. Die Daten dienen nicht nur zur externen Berichterlegung und Erfüllung von Meldepflichten, sondern auch zur ökologischen Bewertung von Prozessen,

Produkten und Werkstoffen. Sie bilden zudem die Basis für die operativen und strategischen Umweltaktivitäten im Konzern und deren laufendes Monitoring.

Einen wesentlichen Stellenwert nehmen dabei breitflächige Managementsysteme ein. Von den im Umweltdatenmanagement erfassten Standorten verfügen zwei Drittel über ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 oder EMAS und 8 % über ein zertifiziertes Energiemanagement nach ISO 50001.

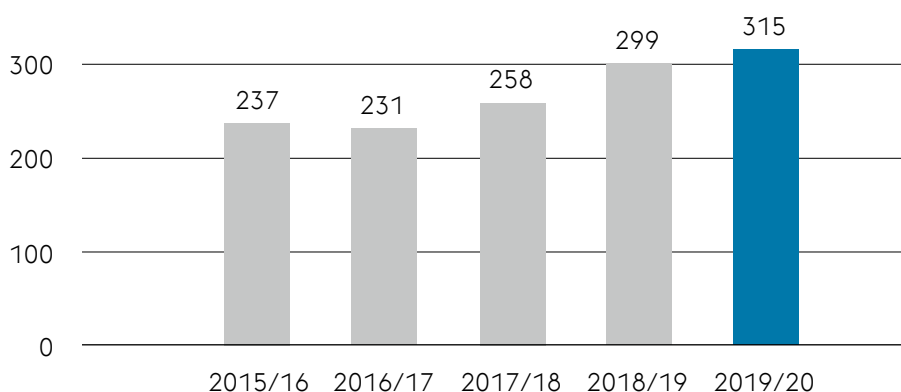
12.2 UMWELTAUFWENDUNGEN

Über die vergangenen zehn Jahre summierten sich die Umweltaufwendungen des voestalpine-Konzerns auf rund 2,4 Mrd. EUR. Neben dem anhaltend hohen Aufwand für betriebliche Um-

weltmaßnahmen spiegelt sich darin insbesondere seit dem Geschäftsjahr 2017/18 die steigende Belastung aus dem EU-Emissionshandel wieder.

UMWELTAUFWENDUNGEN

in Mio. EUR



Der laufende Betriebsaufwand stieg von 299 Mio. EUR auf 315 Mio. EUR im Geschäftsjahr 2019/20. Davon entfielen 90 Mio. EUR (29 %) auf den Erwerb von CO₂-Zertifikaten. Der deutliche Anstieg gegenüber dem Vorjahr (60 Mio. EUR) ist auf steigende Preise für Emissionsrechte zurückzuführen, während der Zukarfsbedarf unverändert bei rund einem Drittel der Emissionen lag.

31 % der Aufwendungen entfielen auf betriebliche Maßnahmen zur Luftreinhaltung, 21 % auf den Bereich Abfallrecycling, -verwertung und -entsorgung sowie 17 % auf den Gewässerschutz.

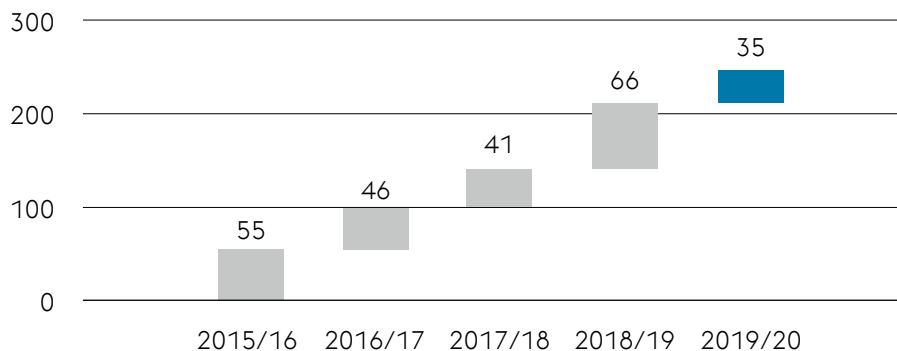
12.3 UMWELTINVESTITIONEN

In den vergangenen zehn Jahren wendete der voestalpine-Konzern etwa 400 Mio. EUR für Investitionsvorhaben mit konkretem Umweltbezug auf. Nachdem im Geschäftsjahr 2018/19 die Umweltinvestitionen vor allem durch Groß-

projekte in den Divisionen Steel und High Performance Metals auf 66,2 Mio. EUR gestiegen waren, lagen sie im Berichtszeitraum bei 35,0 Mio. EUR.

UMWELTINVESTITIONEN

(auflaufend) in Mio. EUR



Trotz rückläufiger Investitionen in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld hat der voestalpine-Konzern auch im abgelaufenen Geschäftsjahr wichtige Vorhaben im Umwelt- und Klimaschutz verwirklicht, vor allem zur Ressourceneinsparung, Senkung prozessbedingter Emissionen und Verbesserung von Wasserkreisläufen.

So standen in der Steel Division bei der Umsetzung des ambitionierten Umweltprogramms Maßnahmen im Vordergrund, die den Einsatz von Koks, Erdgas, Gichtgas und elektrischem Strom verringern. Auch Maßnahmen zur effizienteren Nutzung von Wasser zur Kühlung von Aggregaten wurden umgesetzt. Am Standort

Linz wurden in der Stahlerzeugung verschiedene Schritte zur Verringerung anfallender Stäube gesetzt.

ALTLASTENSANIERUNG KOKEREI

Die Arbeiten am größten und schon seit zehn Jahren laufenden Altlastensanierungsprojekt Österreichs auf dem Gelände der ehemaligen Kokerei in Linz wurden erfolgreich fortgeführt. Hochkontaminierte Böden im Bereich des ehemaligen Tanklagers, eine Altlast aus dem 2. Weltkrieg, wurden entfernt. Durch ein hochmodernes „Funnel & Gate-System“ wird ein Abtransport von Schadstoffen über das Grundwasser verhindert.

Schwerpunkt der Investitionstätigkeit in der High Performance Metals Division ist gegenwärtig das neue Edelstahlwerk in Kapfenberg, das 2021 in Betrieb gehen und bei Energieeffizienz, Wärmerückgewinnung und Abwasserkreislauf ökologische Standards setzen wird.

Am selben Standort wurde im Geschäftsjahr 2019/20 das Projekt „Umweltoptimiertes Beizen“ mit einem Investitionsvolumen von rund 16 Mio. EUR fertiggestellt. Die neu errichtete vollautomatische Salzbad- und Tunnelbeizanlage zur chemischen Behandlung von Walzdraht und gezogenem Edelstahldraht ist mit einer Abluft- und Abwasserbehandlungsanlage der neuesten Generation ausgestattet. Das bringt eine signifikante Verbesserung bei Luft-, Abwasser- und Abfallemissionen, steigert die Ressourceneffizienz und reduziert die gesundheitlichen Risiken für die Beschäftigten. In der getunnelten Anlage werden Säuredämpfe über Abluftwäscher behandelt, eine Regenerationsanlage reduziert den Verbrauch von Säure. Durch die Kaskadenführung von Spülwasser und die Säureregeneration fällt weniger Schlamm aus der Abwasserreinigungsanlage an, der als gefährlicher Abfall einzustufen ist.

Die neue Abwasseraufbereitung verringert zudem die Emissionskonzentration sowie die Menge des Abwassers markant. Nicht zuletzt ermöglicht es die neu konzipierte Anlage, dass die Mitarbeiter ihre Tätigkeiten ausüben können, ohne sich in unmittelbarer Nähe der Säurebäder aufzuhalten.

RENATURIERUNG AM DEPONIEGELÄNDE

*Im Geschäftsjahr 2019/20 wurde am Werksge-
lände in Kapfenberg das Projekt „Umverlegung
Lanzgrabenbach“ abgeschlossen. Das Gewäs-
ser floss nördlich zweier Deponien, durchschnitt
die Seilbahndeponie und trat aufgrund starker
Verwilderung auch gelegentlich über die Ufer.
2017 wurde im Zuge der Vorbereitung zur Errich-
tung des neuen Edelstahlwerks mit einem Rena-
turierungsprojekt begonnen. Das saubere Aus-
hubmaterial aus dem Baufeld – insgesamt rund
700.000 t bzw. etwa 350.000 m³ – wurde für
die Umverlegung des Baches verwendet. Das
Gelände wurde begradigt und der Bach um die
Seilbahndeponie in seinen ursprünglichen Ver-
lauf geführt. Um Überflutungen künftig zu ver-
hindern, wurde außerdem ein Rückhaltebecken
mit einem Volumen von 12.000 m³ geschaffen.
Es wurden mehrere Amphibientümpel errichtet
und entlang des Bachverlaufs zahlreiche Bäu-
me und Sträucher gepflanzt sowie Böschungen
angelegt. Inmitten des Deponiegeländes ent-
stand nach rund zwei Jahren ein nunmehr gro-
ßes Naturgebiet.*

Der Fokus der Metal Engineering Division lag im Berichtsjahr ebenfalls auf der weiteren Verbesserung der Ressourceneffizienz und auf nachhaltig wirksamen Maßnahmen im Energiebereich. Am größten Standort Donawitz ermöglicht ein umfangreiches Programm zur Effizienzsteigerung im unternehmenseigenen Kraftwerk, den Wirkungsgrad der Eigenstromerzeugung aus Kuppelgasen um bis zu 20 GWh pro Jahr zu steigern. Zudem werden über technische Maßnahmen im Betrieb des Kraftwerksblocks rund 6.000 MWh pro Jahr an Energie eingespart. Im März 2020 wurde an der Sinteranlage ein neues Prozessabgasgebläse in Betrieb genommen, das dank eines höheren Wirkungsgrads ebenfalls deutlich weniger Strom verbraucht. Die Produktionsgesellschaften der Division haben zudem umfassend in die Optimierung von Kühl- und Abwassersystemen und teilweise auch in die thermische Sanierung von Betriebsgebäuden investiert.

STANDORT ZELTWEG: SEIT ZEHN JAHREN CO₂-NEUTRAL

Der Weichentechnologie-Standort Zeltweg in Österreich erreicht hohe Umweltstandards und arbeitet seit zehn Jahren CO₂-neutral. Möglich wurde dies durch umfangreiche Energiespar- und -effizienzmaßnahmen, durch die Nutzung erneuerbarer Energien wie Abwärme und Fernwärme aus Biomasse sowie durch ein eigenes Wasserkraftwerk. Derzeit sind Projekte zur weiteren Reduktion des Energieverbrauchs in Planung, etwa die vollständige Umstellung der Hallenheizungen auf CO₂-neutrale Fernwärme und der Ersatz von mit Erdgas betriebenen Staplern durch elektrische Fahrzeuge. Rund 40 % der noch verbleibenden direkten CO₂-Emissionen, die bisher durch Überschussstrom aus dem eigenen Wasserkraftwerk überkompensiert wurden, können über diesen Weg eingespart werden.

Auch die Metal Forming Division setzte an einer Reihe von Standorten Maßnahmen zur weiteren Erhöhung der Energie- und Ressourceneffizienz und damit zur Reduktion von CO₂-Emissionen. Dazu zählen die Verbesserung der Wärmerückgewinnung, die Verringerung des Wasserverbrauchs und die breitflächige Umstellung auf LED in der Hallenbeleuchtung.

Eine jährliche Einsparung beim Erdgasverbrauch von 600 MWh bei gleichzeitiger Steigerung der Produktionsmenge hat die Präzisionsprofilfertigung in Kematen, Österreich, erreicht. Dazu wurden die Härteöfen auf Rekuperationsbrenner umgebaut. Das neue System benötigt weniger Energie, um Frischluft auf Temperatur zu bringen, indem im Ofen teilweise vorgewärmte Luft verwendet wird.

GEMEINSAMES PROJEKT FÜR PHOTOVOLTAIK

Ein beispielhaftes Projekt zur Erzeugung erneuerbarer Eigenenergie, das innovative voestalpine-Produkte für Photovoltaik nutzt, wurde in den Niederlanden realisiert: Am Standort Bunschoten für Automobilkomponenten erzeugen künftig 35.000 Sonnenkollektoren mit einer Fläche von mehr als acht Fußballfeldern eine jährliche Spitzenleistung von rund 10 Mio. kWh Sonnenenergie. Damit ist ein Drittel des Eigenbedarfs gedeckt, die CO₂-Emissionen reduzieren sich um fast 6.000 Tonnen pro Jahr. Bei der Dachbefestigung der Solarpaneele kommen Spezialprofilsysteme der voestalpine aus Belgien zum Einsatz.

12.4 LUFTEMISSIONEN

Die konventionelle Stahlerzeugung mit ihren energieintensiven Prozessen ist heute noch auf fossile Brennstoffe angewiesen. Die daraus sowie aus chemisch-physikalischen Reaktionen resultierenden Emissionen können nicht vollständig eliminiert werden.

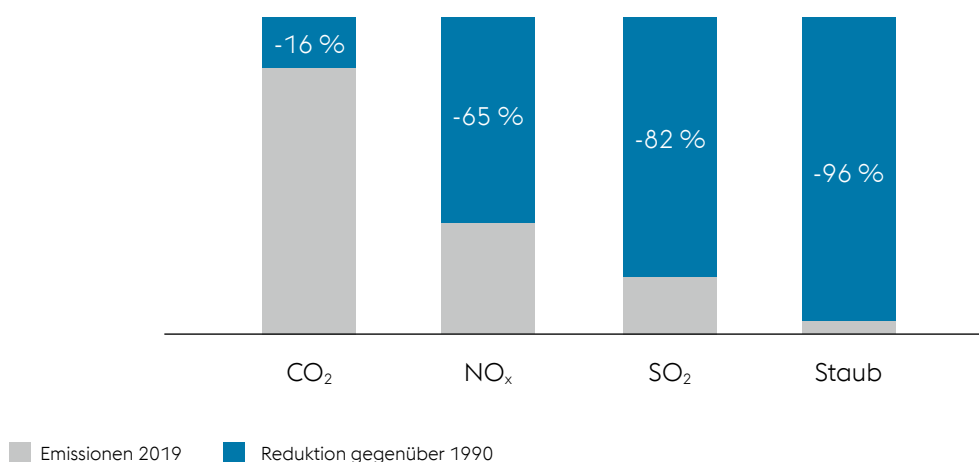
Die voestalpine ist aber seit langem bestrebt, prozessbedingte Luftschadstoffe auf das technisch mögliche Minimum zu reduzieren. Um dies zu erreichen, werden laufend technische Verfahrensoptimierungen (PI-Maßnahmen; Process Integrated Measures) vorgenommen. Verbleibende Emissionen werden mit dem Stand der Technik entsprechenden Nachsorgeeinrichtungen (End of Pipe-Maßnahmen) minimiert.

Wesentliche in der Stahlerzeugung anfallende Luftschadstoffe sind Treibhausgase (insbesondere CO₂), aber auch Schwefeldioxid (SO₂), Stickoxide (NO_x) und Staub. Bei diesen 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.

Durch umfangreiche Umweltschutzmaßnahmen konnte der voestalpine-Konzern das Emissionsniveau über die vergangenen drei Jahrzehnte signifikant auf das derzeit technologisch erreichbare Mindestmaß senken. So wurden die spezifischen (auf eine Tonne Rohstahl bezogenen) Emissionen bei CO₂ um 16 %, bei SO₂ um 82 %, bei NO_x um 65 % und bei Staub um 96 % reduziert.

REDUKTION DER EMISSIONEN

je Tonne Rohstahl seit 1990



12.4.1 TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Die direkten Treibhausgasemissionen der rund 130 Produktionsstandorte des voestalpine-Konzerns lagen 2019 bei 13,6 Mio. t und entfielen zum größten Teil auf Österreich, vor allem auf die beiden Rohstahl produzierenden Standorte Linz und Donawitz. Der Anstieg gegenüber dem Vorjahr (12,7 Mio. t) ergibt sich im Wesentlichen daraus, dass 2018 im Zuge der Neuzustellung des Hochofens A in Linz das größte Einzelaggregat temporär außer Betrieb war.

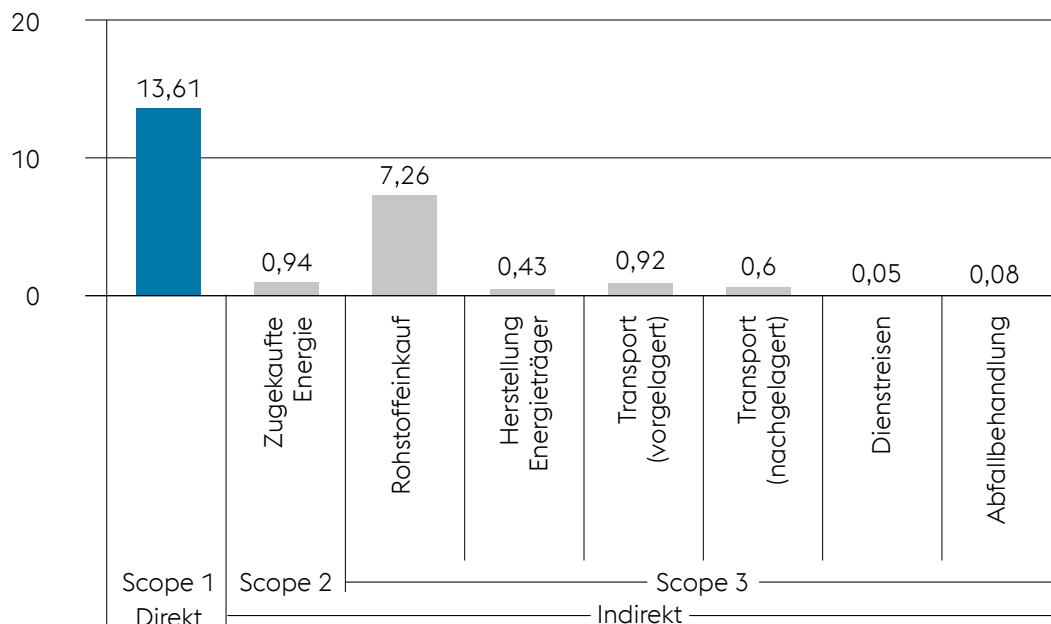
Die voestalpine legt großen Wert auf Transparenz und beteiligt sich daher unter anderem seit 2017 am „Carbon Disclosure Project“ (CDP). Dazu wurden für sämtliche Produktionsstandorte die Treibhausgasemissionen entlang der

gesamten Wertschöpfungskette gemäß ISO 14064-3 ganzheitlich berechnet und extern verifiziert.

Für die Klimaschutzbemühungen sowie den Umfang, die Qualität und die Transparenz der zugrundeliegenden Unternehmensdaten wurde die voestalpine 2019 in der Bewertung des CDP mit einem Ranking von „A-“ in die beste von vier Kategorien, nämlich „Leadership“ aufgenommen. Im „Supplier Engagement“-Rating von CDP, das Klimaschutz über die gesamte Lieferkette bewertet, erhielt die voestalpine zuletzt das bestmögliche Prädikat „A“ („Global Leadership“).

DIREKTE UND INDIREKTE TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN 2019

in Mio. t CO₂e



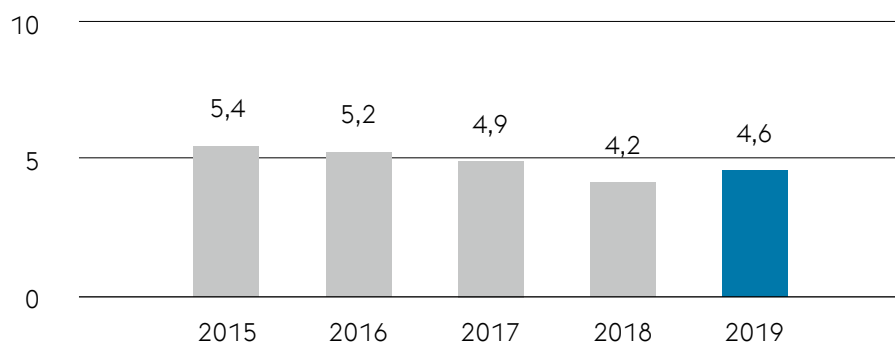
12.4.2 SO₂-EMISSIONEN

Schwefel wird über den Rohstoffeinsatz – z.B. Kohle und Koks – in den Produktionsprozess eingebracht. In bestimmten Verarbeitungsschritten sowie bei der thermischen Verwertung von Kuppelprodukten (Kokereigas und Gichtgas) entsteht daraus Schwefeldioxid (SO₂).

Die spezifischen SO₂-Emissionen lagen im Kalenderjahr 2019 bei 0,49 kg je Tonne Produkt. Die absoluten SO₂-Emissionen stiegen gegenüber dem Vorjahr, in dem sie aufgrund des Betriebsstillstandes während der Grunderneuerung des Hochofens A am Standort Linz, Österreich, niedriger waren, auf 4,6 kt.

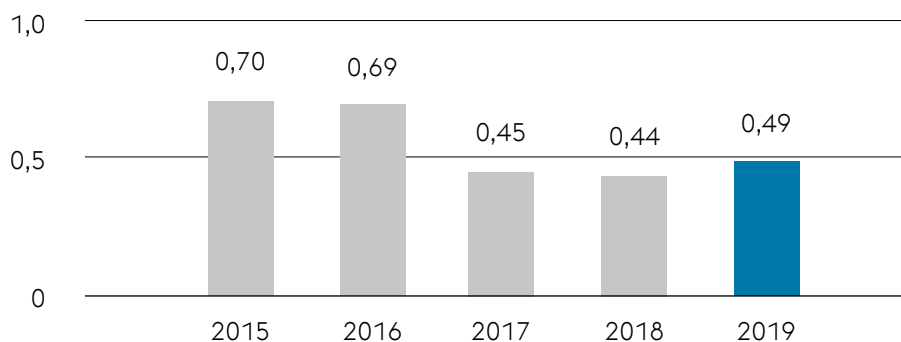
SO₂-EMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE SO₂-EMISSIONEN

kg / t Produkt



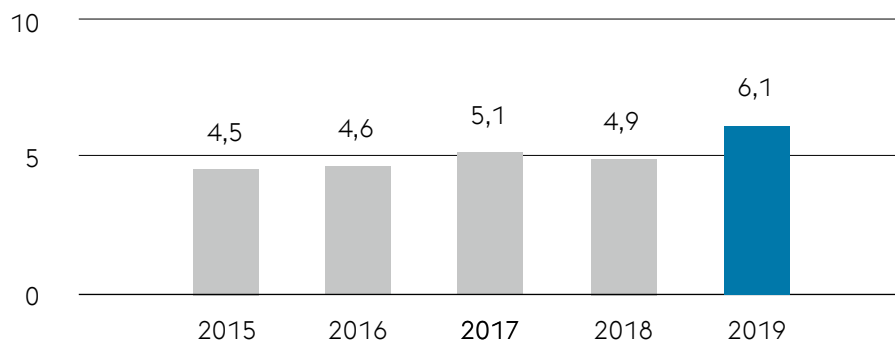
12.4.3 NO_x-EMISSIONEN

In der Stahlerzeugung resultieren Stickstoffoxide aus dem Betrieb der Industrieöfen sowie aus der thermischen Verwertung der Kuppelgase. Die absoluten NO_x-Emissionen der voestalpine

beliefen sich im Kalenderjahr 2019 auf rund 6,1 kt, die spezifischen NO_x-Emissionen lagen bei 0,64 t.

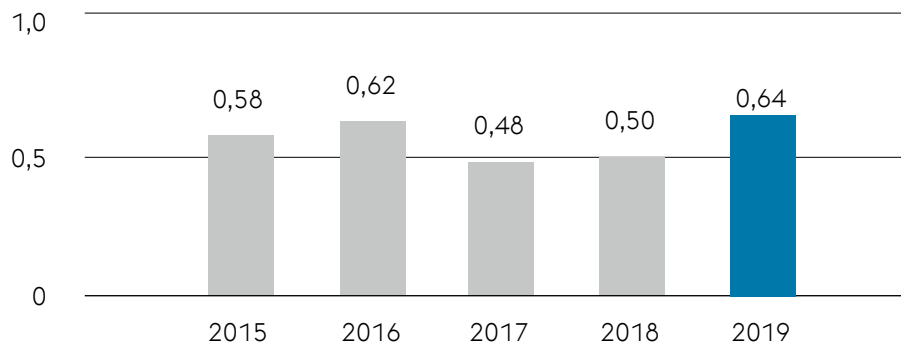
NO_x-EMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE NO_x-EMISSIONEN

kg / t Produkt



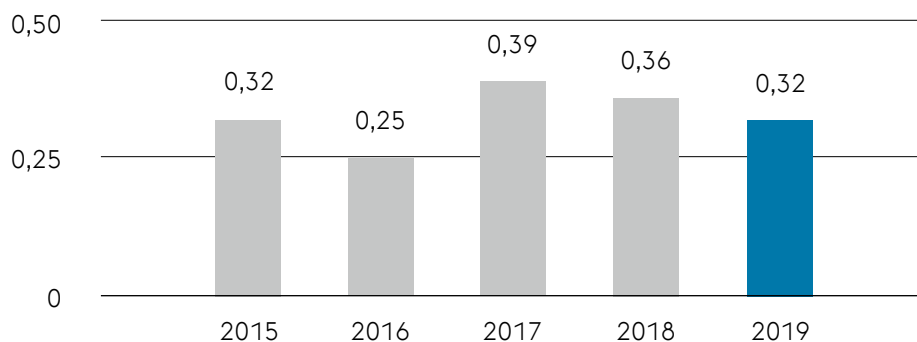
12.4.4 GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

Staubhaltige Abluft und Abgase, die in der Produktion anfallen, werden mit Maßnahmen und Vorkehrungen entsprechend dem Stand der Technik gefasst und Entstaubungseinrichtungen

zugeführt. 2019 konnten sowohl die absoluten Staubemissionen (von 0,36 kt auf 0,32 kt) als auch die spezifischen Werte (je Tonne Produkt von 37 g auf 34 g) reduziert werden.

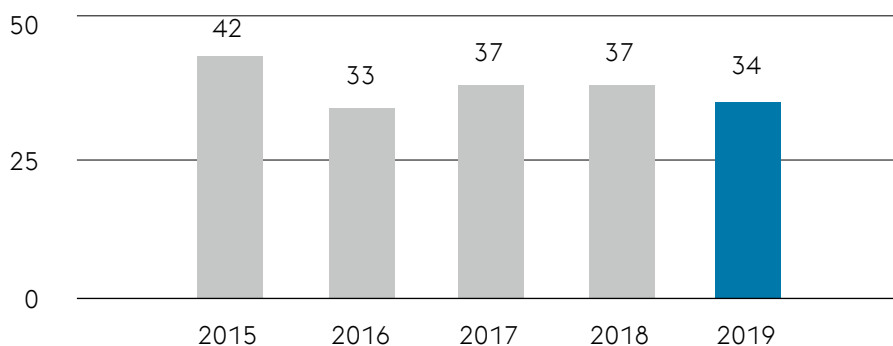
GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

g / t Produkt



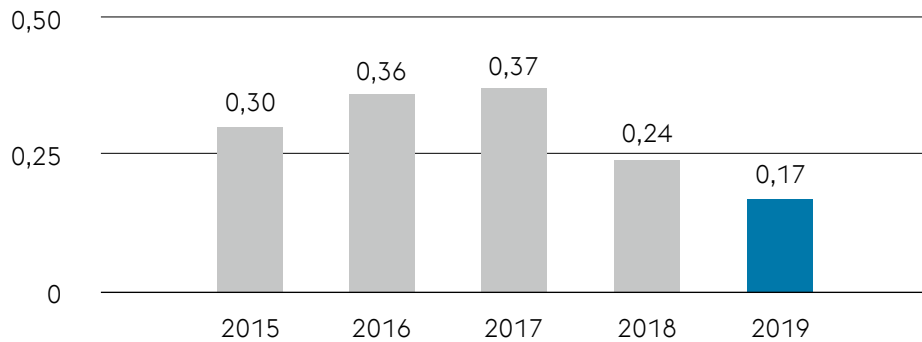
12.4.5 ORGANISCHE LUFTSCHADSTOFFE

Organische Luftschadstoffe (VOC – volatile organic compounds) entstehen hauptsächlich prozessbedingt in den thermischen Prozessstufen der Rohstahlerzeugung bzw. bei den jeweiligen Verbrennungsprozessen. Nach einer signifikanten Reduktion des absoluten VOC-Ausstoßes

des Konzerns in 2018 durch Investitionen in die Kohletrocknung konnte der Wert 2019 durch umfangreiche Maßnahmen von 0,24 kt auf 0,17 kt bzw. spezifisch (je Tonne Produkt) von 24 g auf 18 g neuerlich signifikant gesenkt werden.

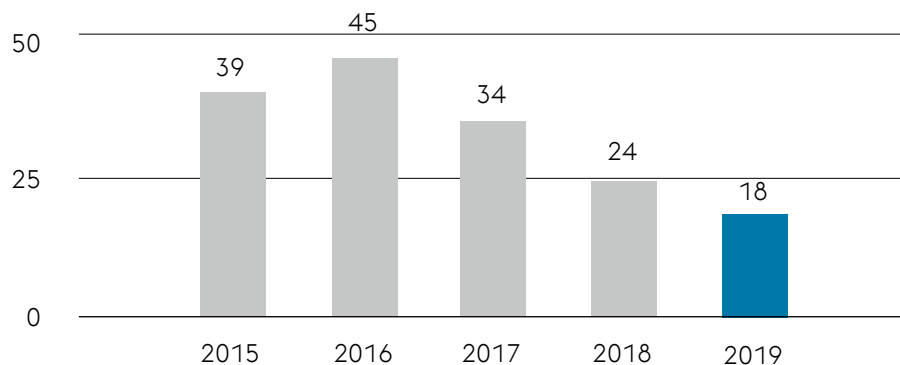
VOC-EMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE VOC-EMISSIONEN

g / t Produkt



12.5 WASSERWIRTSCHAFT

Wasser ist eines der wichtigsten Betriebs- und Hilfsmittel in der Roheisen- und -stahlerherstellung sowie in Downstream-Verarbeitungsanlagen. Es wird zur Kühlung und zur Erzeugung von Dampf verwendet.

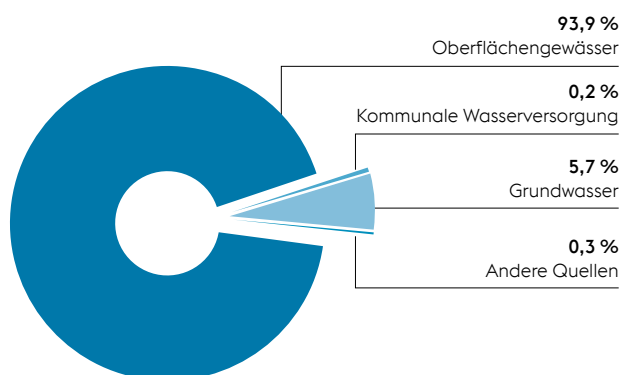
Ein schonender Umgang mit Wasserressourcen, insbesondere unter Beachtung der lokalen Gegebenheiten, wird in der voestalpine unter anderem durch Kreislaufsysteme und Mehrfachnutzung des Prozesswassers erreicht. Die Bewertung der Wasserkreislaufsysteme erfolgt entsprechend ISO 14046 im Sinne des „Life Cycle Assessments“ ganzheitlich über sämtliche Produktionsschritte und -standorte.

Bei der Berechnung der „Blue Water Consumption“ (Nettoverbrauch von Frischwasser) bzw. des „Water Scarcity Footprints“ (Wasserknappheits-Fußabdruck) der einzelnen Produktionsstandorte wird der Beitrag zur Wasserarmut in der jeweiligen Region detailliert untersucht, wobei die lokalen hydrogeologischen Eigenschaften berücksichtigt werden.

Die Wassernutzungsmenge der voestalpine belief sich im Kalenderjahr 2019 auf 703 Mio. m³, wobei rund 94 % zu Kühlzwecken von Oberflächengewässern entnommen und in gleicher Qualität der Entnahmekunde wieder zugeführt wurden. Der direkte Nettofrischwasserverbrauch betrug rund 12,5 Mio. m³, das entspricht unverändert zum Vorjahr 1,32 m³ / t Produkt. Der indirekte Verbrauch von 47,9 Mio. m³ absolut bzw. wie im Vorjahr 5,03 m³ / t Produkt entfiel vor allem auf die Vorkette der Stahlerzeugung.

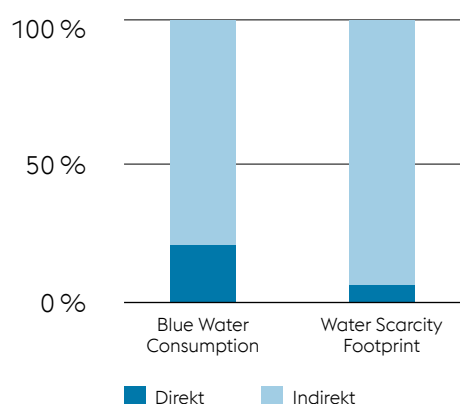
Der Einfluss der Prozessanlagen der voestalpine auf lokale Wassersysteme ist somit verhältnismäßig gering und führt zu keiner Verschärfung der Situation in Regionen mit bereits bestehender Wasserarmut. Zu diesem Schluss führte eine extern verifizierte Studie zur Berechnung des „Water Scarcity Footprints“, die eine konzernweite Betrachtung der Produktionstätigkeiten über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg (Cradle to Gate) vornahm.

WASSERENTNAHME 2019



WATER FOOTPRINT voestalpine AG

in %



12.6 ABFALL- UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

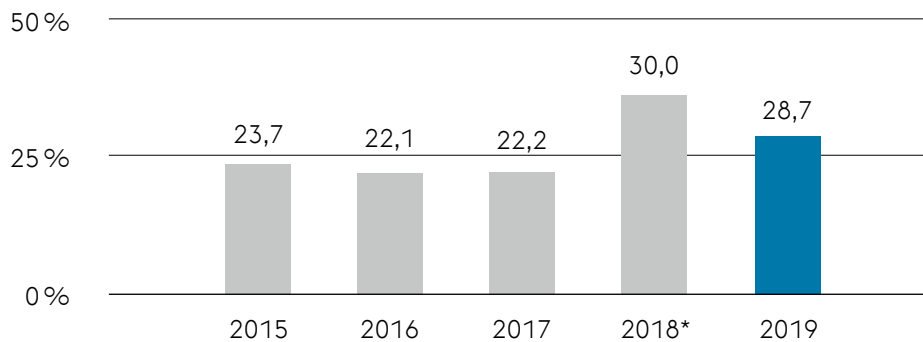
Der Werkstoff Stahl gilt als „permanent material“: Er ist langlebig, leicht zu reparieren und ohne Qualitätsverlust immer wieder zu neuen Stahlprodukten zu verarbeiten. Diese Eigenschaften und der Beitrag zur Gewichtsreduktion, etwa in der Mobilität (Automobil-Leichtbau), machen Stahl für eine nachhaltige Gesellschaft unverzichtbar.

Neben der Ressourcenschonung bei Herstellung und Verarbeitung gilt es, zur Steigerung der Nachhaltigkeit die Lebensdauer der Produkte

sowie ihre Wiederverwend- und -verwertbarkeit ständig zu erhöhen. Dementsprechend sind Eigen- und Fremdschrott eine wesentliche Rohstoffbasis für die voestalpine. Schrott wird in den Elektroöfen der High Performance Metals Division ebenso eingesetzt wie an den Rohstahl produzierenden Standorten in Linz und Donawitz, die mit der konventionellen Hochofen-/Stahlwerksroute operieren. Die Recyclingrate für Eisen gemessen am Produktoutput lag 2019 bei 28,7 %.

RECYCLINGRATE

in %



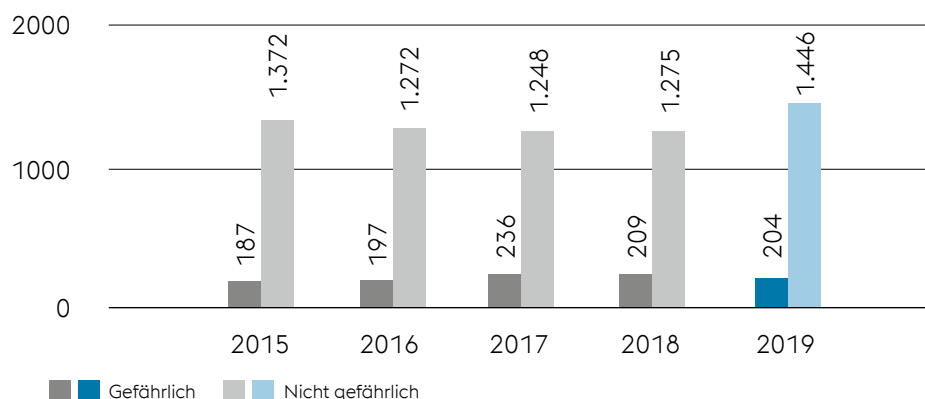
* Ab 2018: Recyclingrate für Eisen gemessen am Produktoutput
(= Eisenanteil im Produkt aus Sekundärrohstoffen, wie z.B. Schrott)

Um die interne Kreislaufwirtschaft sowie die externe Verwertung von Reststoffen und Abfällen aus den Produktionsanlagen und nachgeschalteten Aggregaten sicherzustellen, wird die Prozessführung in den integrierten Hüttenwerken laufend verbessert. Auch intern und extern anfallende Produkte, Reststoffe und Abfälle – neben Schrott auch aufbereitete Altkunststoffe, Altöle und Altfette – werden in den Produktionsanlagen der voestalpine (wieder)verwertet. Stahlwerkstäube kommen beispielsweise in der Zinkindustrie oder Schlacken in der Zementindustrie zum Einsatz.

Im Kalenderjahr 2019 lag die spezifische Menge an gefährlichen Abfällen bei 21,4 kg und an nicht gefährlichen Abfällen bei 151,8 kg. Im Vergleich zum Vorjahr wurden 2019 15 % mehr an nicht gefährlichen Abfällen entsorgt. Diese Steigerung steht in Zusammenhang mit dem Standort Linz. Hier wurde 2019 mehr Stahlwerksschlacke einer externen Verwertung zugeführt.

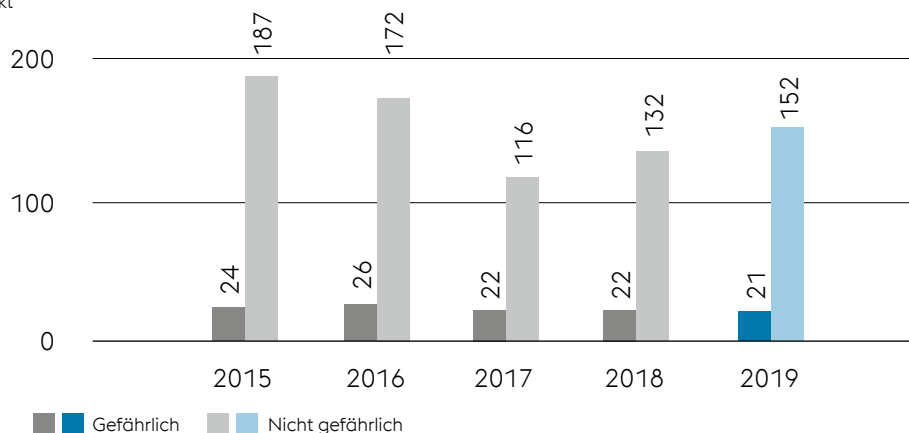
MENGE AN ABFÄLLEN

kt



SPEZIFISCHE MENGE AN ABFÄLLEN

kg / t Produkt



12.7 ENERGIE

Für die konventionelle Stahlproduktion ist die Reduktion des Energieverbrauchs eine permanente Herausforderung – sowohl aus Umwelt- als auch aus Kostengründen. Immerhin betragen die Energiekosten derzeit rund ein Fünftel der Herstellkosten.

In den klassischen integrierten Hüttenwerken der voestalpine wird Energieeffizienzsteigerung durch laufende Optimierung der Prozessgasverwertung, Nutzung von Abwärmepotenzialen und ein umfassendes Energiemanagementsystem erreicht (siehe dazu auch „Umweltmanagementsysteme“, Seite 64). Am größten Produktionsstandort Linz konnte etwa der spezifische Energieverbrauch seit 1990 durch Prozessoptimierung und kaskadische Nutzung der verwendeten Energie um 19 % verringert werden.

Der Energieaufwand zur Reduktion von Eisen- erz bei der Roheisen- und Rohstahlerzeugung bleibt ungeachtet der eingesetzten technologischen Verfahren immer gleich. Jene Verfahren, die derzeit zur Dekarbonisierung erforscht werden (siehe „Klimaschutz“, Seite 34), reduzieren den absoluten Energiebedarf nicht markant, sondern ersetzen die derzeit aus Kohle

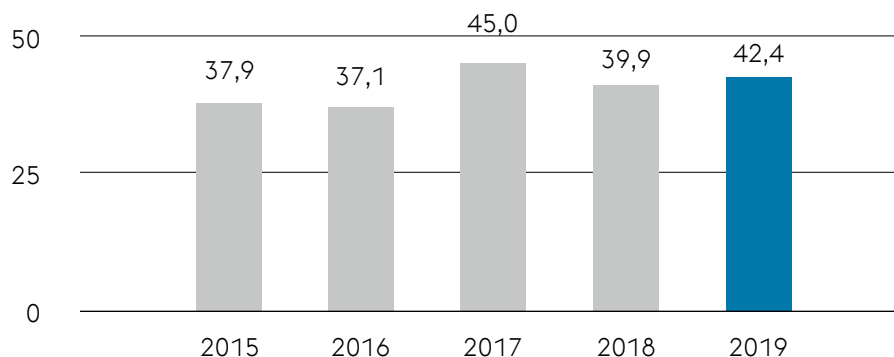
bzw. Koks gewonnene Energie durch die gleiche Menge in Form von erneuerbarem Strom bzw. langfristig in Form von mit grünem Strom hergestellten Wasserstoff.

Der Fremdstrombezug vom externen Netz spielt derzeit im voestalpine-Konzern eine geringe Rolle, weil der Energiebedarf im Wesentlichen auf fossiler Basis selbst gedeckt wird. Anfallende Prozessgase werden in eigenen Kraftwerken an den Stahlstandorten in Strom umgewandelt und in nachgelagerten Verarbeitungsanlagen wieder im Prozess verwendet. Zudem gibt es an vielen Standorten bereits einen hohen Anteil an erneuerbarer Eigenversorgung mit regenerativer Energie (Wasserkraft, Photovoltaik).

Der Gesamtenergieverbrauch des voestalpine-Konzerns lag im Kalenderjahr 2019 bei 42,4 TWh (4,4 MWh / t Produkt), wobei der überwiegende Teil auf die Rohstahl produzierenden Standorte Linz (25,5 TWh) und Donawitz (6,3 TWh) sowie auf die Direktreduktionsanlage in Texas (5,4 TWh) entfällt. Die Steigerung gegenüber dem Vorjahr (2018: absolut 39,9 TWh, spezifisch 4,1 MWh) geht auf den Stillstand des Hochofens A in Linz während der Neuzustellung 2018 zurück.

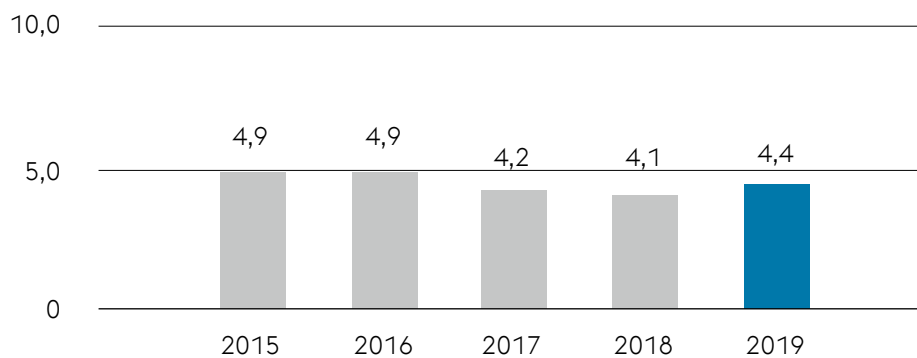
GESAMTENERGIEVERBRAUCH

TWh

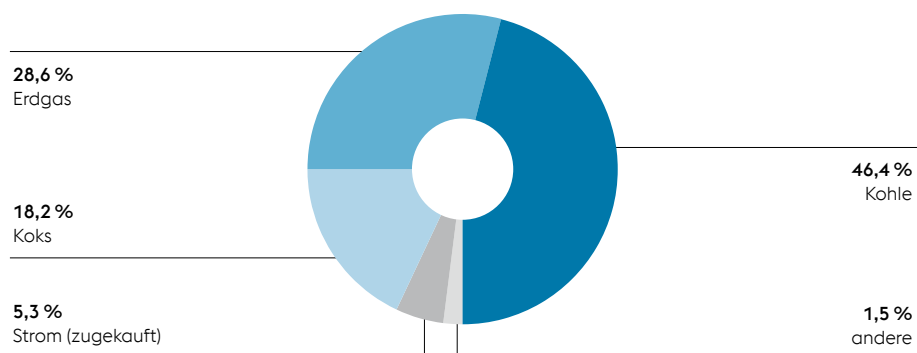


SPEZIFISCHER GESAMTENERGIEVERBRAUCH

MWh / t Produkt



ANTEILE AN ENERGIETRÄGERN 2019



Die wichtigsten Energieträger stellen Kohle, Erdgas und Koks dar. Lediglich 5,3 % der benötigten

Energie wurden 2019 vom externen Netz zugekauft.

13. 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 CR-Strategie widerspiegelt.

Unternehmenskultur

Wir schaffen eine wertschätzende Unternehmenskultur, in der wir Vertrauen, Vielfalt, Selbstbestimmung und die Übernahme von Verantwortung fordern und fördern. 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.



ODPO
WIE
DZIAŁ
NOSC

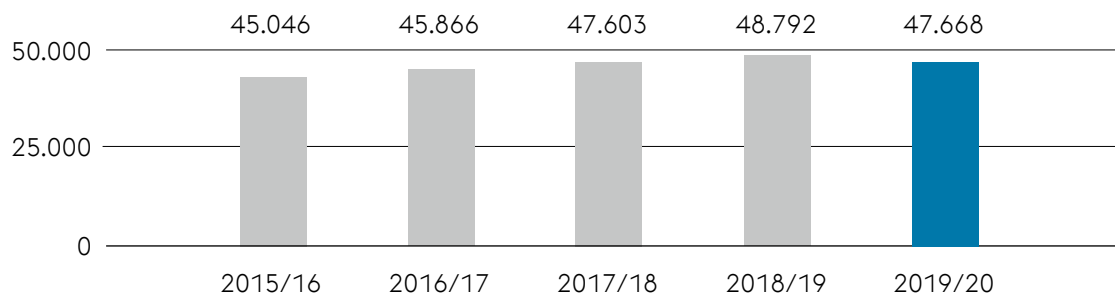
13.1 MITARBEITERSTRUKTUR

Zum Bilanzstichtag 31. März 2020 waren im voestalpine-Konzern weltweit 47.668 Mitarbeiter beschäftigt. Mit 1.337 Lehrlingen und 2.679

Leasing-Mitarbeitern ergibt sich die Summe von 49.682 Beschäftigten auf Basis FTEs (Full Time Equivalents).

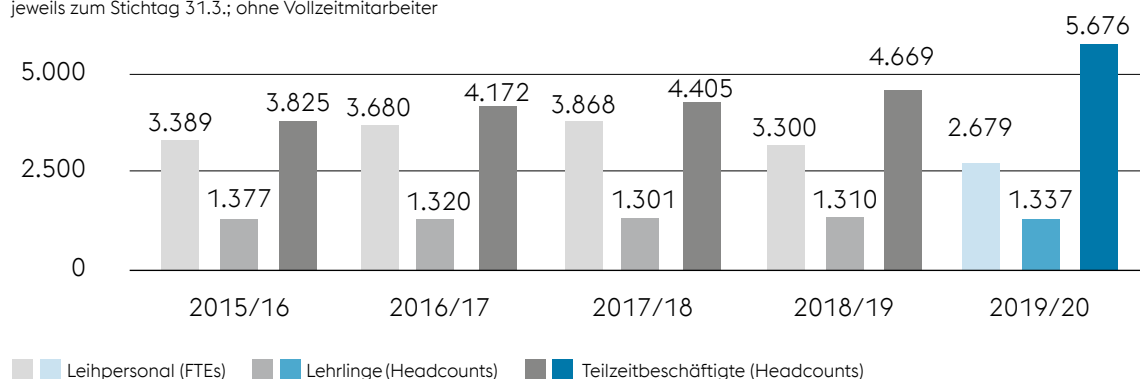
ENTWICKLUNG DER MITARBEITERZAHL

Personal (ohne Lehrlinge und Leihpersonal, Headcounts), pro Geschäftsjahr



STRUKTUR DER MITARBEITER NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS

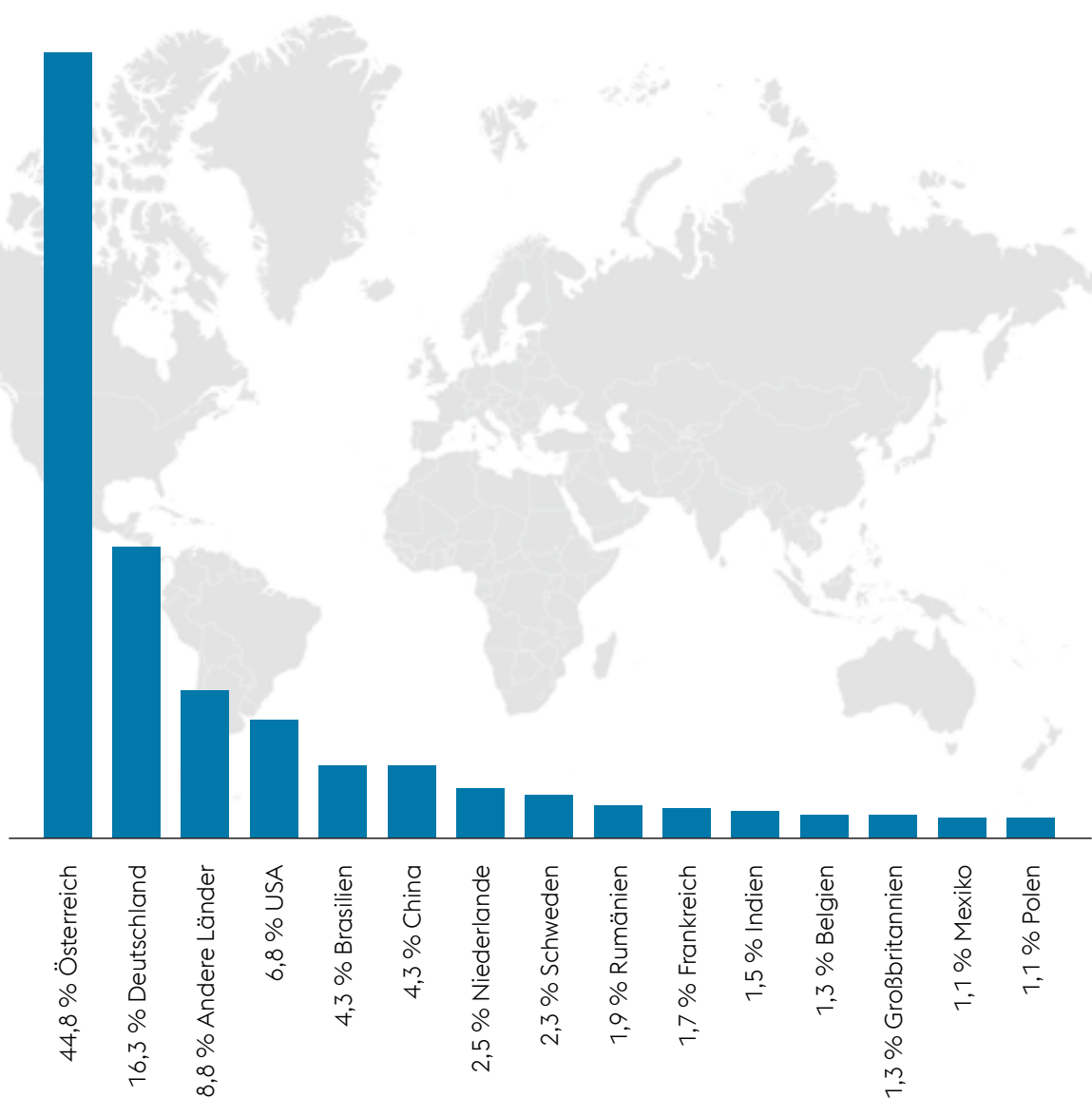
jeweils zum Stichtag 31.3.; ohne Vollzeitmitarbeiter



13.1.1 BESCHÄFTIGUNG NACH LÄNDERN UND REGIONEN

Die voestalpine ist in 50 Ländern auf 5 Kontinenten mit rund 500 Konzerngesellschaften und -standorten aktiv. 44,8 % der Mitarbeiter sind

in Österreich beschäftigt, 55,2 % arbeiten an Standorten außerhalb Österreichs.



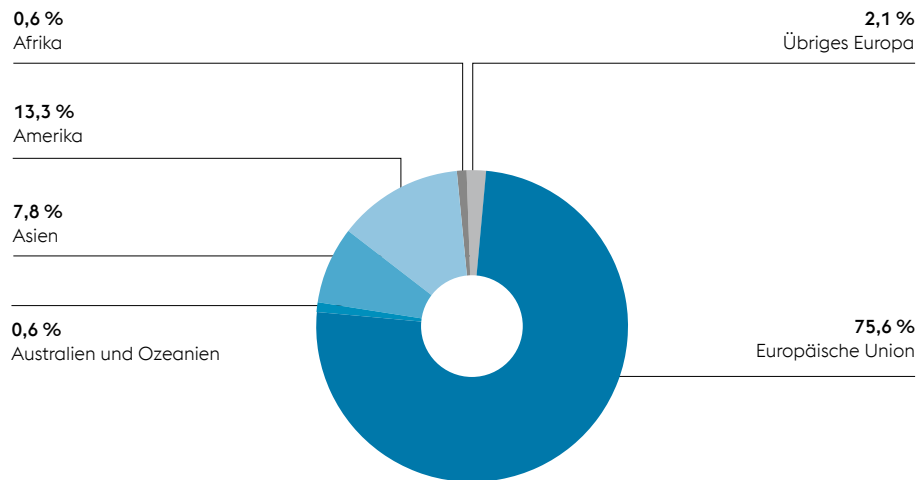
Die voestalpine gilt in den Ländern, in denen sie tätig ist, als attraktiver Arbeitgeber. Das erleichtert das lokale Recruiting, sodass über-

wiegend lokal ansässige Mitarbeiter beschäftigt werden.

PERSONALSTAND NACH REGION

zum Stichtag 31.3.2020, auf Basis FTEs

Mitarbeiter in Großbritannien wurden von „Europäische Union“ auf „Übriges Europa“ umgegliedert.



Die wichtigsten Sprachen im voestalpine-Konzern sind Deutsch und Englisch. Daher werden die wichtigsten Publikationen der voestalpine in diesen beiden Sprachen veröffentlicht, aber auch in eine Vielzahl anderer

Sprachen übersetzt, etwa der Code of Conduct, das Corporate Responsibility Factsheet und auch das Mitarbeitermagazin.

13.1.2 BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT UND FLUKTUATION

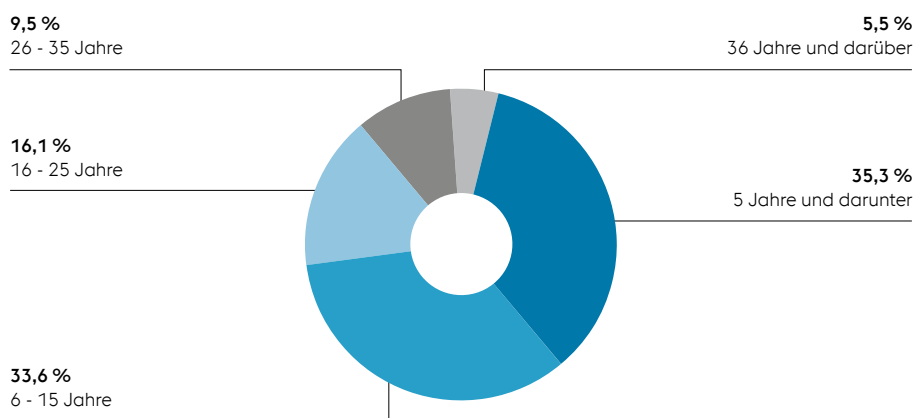
Wie in den vergangenen Jahren war auch im Geschäftsjahr 2019/20 die Gruppe der Mitarbeiter mit einer Konzernzugehörigkeit bis 5 Jahre

die größte, gefolgt von Mitarbeitern, die zwischen 6 und 15 Jahre bei voestalpine tätig sind.

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

zum Stichtag 31.3.2020

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



Zahlreiche Maßnahmen sorgen dafür, dass das Wissen und die Erfahrung der Mitarbeiter bestmöglich genutzt wird und die Attraktivität der voestalpine als Arbeitgeber ständig erhöht wird. Dadurch wird auch die Fluktuationsrate gering gehalten. Sie lag im Geschäftsjahr 2019/20 für Dienstverhältnisse, die einvernehmlich oder durch den Dienstnehmer

gelöst wurden, bei 7,7 %. Bei der Erfassung der Ein- und Austritte werden alle Mitarbeiter (inkl. Geschäftsführer, Vorstände, vorübergehend Abwesende; exkl. Lehrlinge, Praktikanten, freie Dienstnehmer, Diplomanden/Dissertanten) berücksichtigt. Pro offener Stelle gab es 22 Bewerbungen, was die Attraktivität der voestalpine als Arbeitgeber belegt.

13.2 GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Im voestalpine-Konzern sind weltweit knapp 50.000 Mitarbeiter tätig. Jeder einzelne von ihnen ist mit seinen individuellen Stärken und Fähigkeiten wertvoll und zu respektieren. Die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ im Februar 2018 durch den CEO der voestalpine 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), unabhängig 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 gegenseitigen Vertrauens. Wie im Kapitel „Respekt und Integrität“ im Code of Conduct der voestalpine festgehalten ist, wird keine Form der Diskriminierung im Konzern toleriert.

NEUE STANDARDS IM BEWERBERMANAGEMENTSYSTEM

Das Bewerbermanagementsystem FABIS dient potenziellen Mitarbeitern und auch der voestalpine selbst als Plattform, um Jobausschreibungen und -bewerbungen und den gesamten Bewerbungsprozess inklusive der Kommunikation elektronisch abzuwickeln und zu verfolgen.

Nach dem Wechsel des Systemanbieters wurden in weiterer Folge auch die bereits existierenden und im deutschsprachigen Raum seit Jahren angewendeten Nutzungsstandards überarbeitet und international ausgerollt. So wurde etwa bei Stellenausschreibungen eine geschlechtsneutrale Formulierung (m/w/d) eingeführt. Diese Standards werden zeitnah von allen Gesellschaften übernommen.

13.2.1 MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG

In Österreich sind Arbeitgeber ab einer Unternehmensgröße von 25 Mitarbeitern verpflichtet, Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung zur Verfügung zu stellen. 752 Mitarbeiter der voestalpine in Österreich haben gemeldet, dass sie dem Begünstigtenstatus nach dem Behinderteneinstellungsgesetz unterliegen. Aus Datenschutzgründen wird außerhalb von Österreich eine eventuelle Beeinträchtigung der Mit-

arbeiter 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.

13.2.2 FRAUEN IN DER voestalpine

Es ist das erklärte Ziel der voestalpine, den Frauenanteil auf allen Ebenen der Beschäftigten zu heben, im Bereich der Lehrlinge genauso wie z.B. bei Führungskräften. Durch regional und je nach Gesellschaft unterschiedliche Maßnahmen sorgt die voestalpine dafür, für weibliche Bewerberinnen interessant zu sein, und andererseits den weiblichen Mitarbeiterinnen eine gute Entwicklung im Konzern zu ermöglichen. Zum Stichtag 31.3.2020 waren 14,7 % aller Beschäftigten im voestalpine-Konzern Frauen. Der Frauenanteil betrug bei

Arbeitern 5,8 %, bei Angestellten 29,1 %. 12,5 % der Führungskräfte (Angestellte mit dauerhafter Personalverantwortung inklusive Meister, ausgenommen Vorstände) waren zum 31.3.2020 Frauen. In den meisten dieser Kategorien konnte eine leichte Steigerung des Frauenanteils verzeichnet werden. Mit 47,8 % ist der Frauenanteil bei den Lehrlingen, die eine nichttechnische Ausbildung (weibliche Lehrlinge „sonstige“) absolvieren, besonders hoch.

FRAUENPOWER IN TECHNISCHEN LEHRBERUFEN

Die voestalpine gehört zu den Pionieren in Österreich bei der Ausbildung junger Frauen in technischen Lehrberufen. So etwa gab es in Linz 2003 die ersten weiblichen Lehrlinge in technischen Lehrberufen – heute sind Frauen in den meisten der 50 Konzerngesellschaften zu finden und nicht mehr wegzudenken: von der Schweißerin über die Maschinenbautechni-

kerin oder Elektrikerin bis hin zur Gießereitechnikerin. Mit ihren Leistungen überzeugen weibliche Lehrlinge auch regelmäßig bei Wettbewerben. So konnte beim oberösterreichischen Lehrlingswettbewerb 2019 eine angehende Maschinenbautechnikerin der voestalpine Stahl GmbH gleich in drei Kategorien den Sieg davontragen.

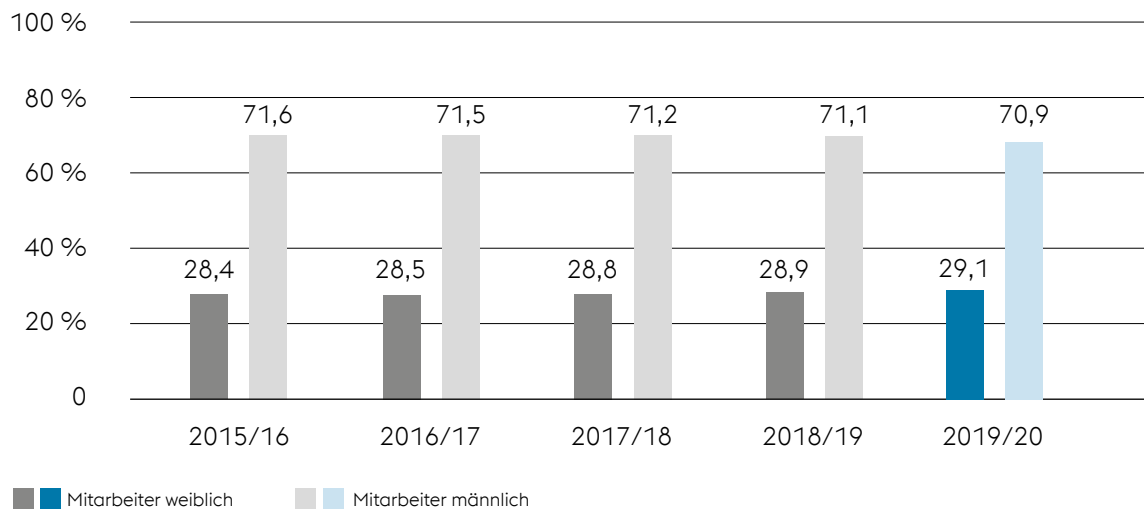
ANTEIL WEIBLICHER MITARBEITER

jeweils zum Stichtag 31.3.

	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Frauen gesamt	13,1 %	13,5 %	13,8 %	14,4 %	14,7 %
Weibliche Führungskräfte	12,0 %	11,5 %	12,3 %	12,5 %	12,5 %
Angestellte	28,4 %	28,5 %	28,8 %	28,9 %	29,1 %
Arbeiterinnen	3,9 %	4,5 %	4,9 %	5,7 %	5,8 %
Weibliche Lehrlinge (technisch)	11,8 %	12,4 %	13,5 %	13,4 %	15,6 %
Weibliche Lehrlinge (sonstige)	55,2 %	50,8 %	47,4 %	52,7 %	47,8 %

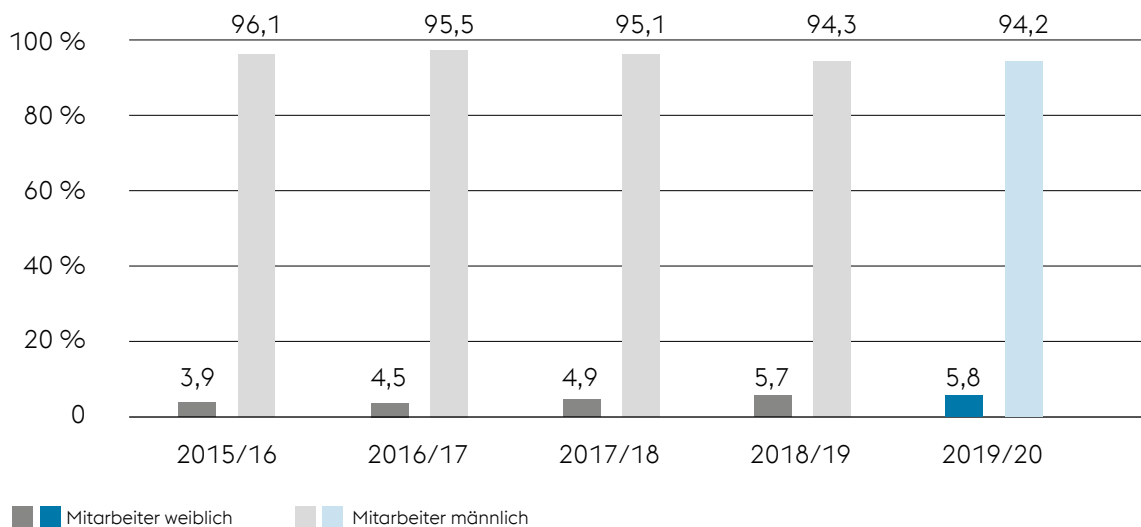
STRUKTUR DER ANGESTELLTEN NACH GESCHLECHT

jeweils zum Stichtag 31.3.



STRUKTUR DER ARBEITER NACH GESCHLECHT

jeweils zum Stichtag 31.3.



13.2.3 ALTERSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN

Zum Stichtag 31.3.2020 betrug das Durchschnittsalter aller Mitarbeiter im Konzern 41,5 Jahre. Die folgende Tabelle zeigt das Durch-

schnittsalter aufgeschlüsselt nach Arbeitsverhältnis und Geschlecht.

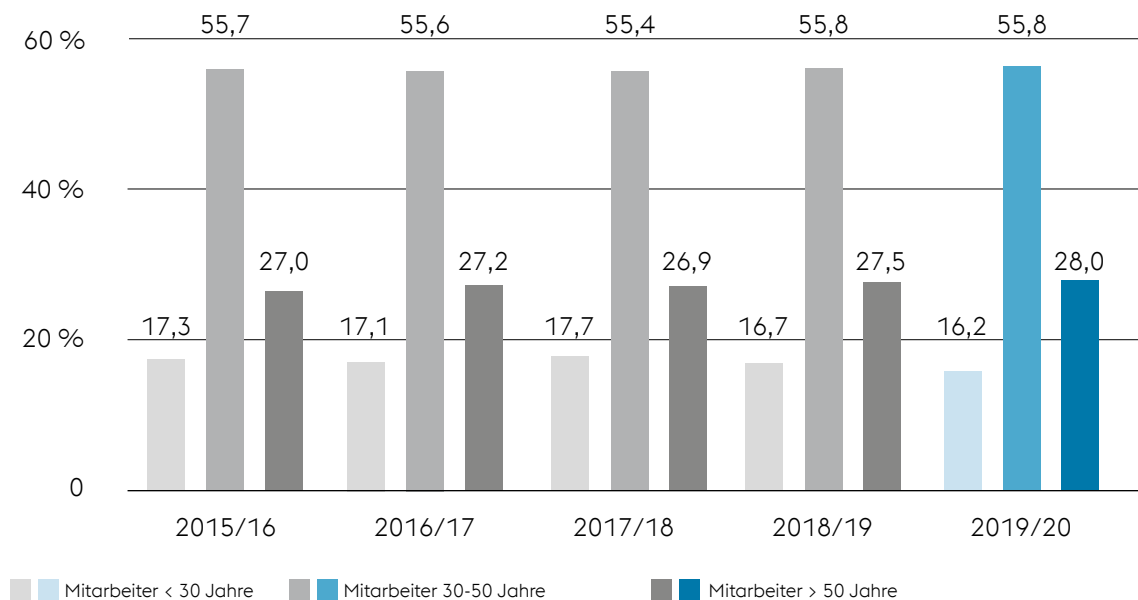
DURCHSCHNITTSALTER DER BESCHÄFTIGTEN

jeweils zum Stichtag 31.3.

	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Arbeiter	40,5	40,5	40,4	40,4	40,8
Angestellte	42,3	42,2	42,4	42,3	42,6
Frauen	39,8	39,5	39,7	39,9	40,1
Männer	41,4	41,4	41,3	41,4	41,7

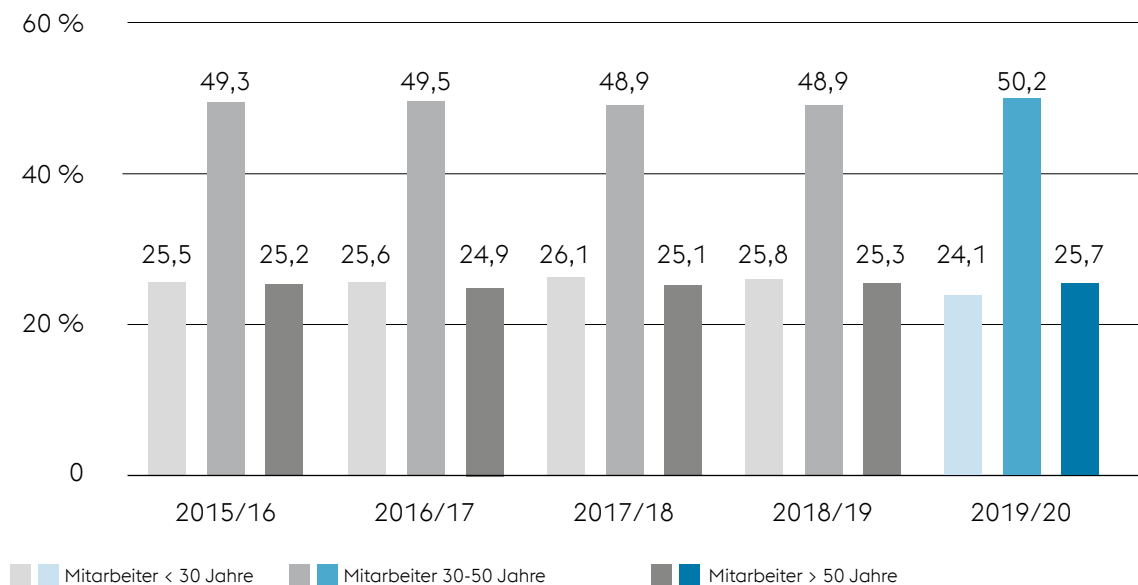
STRUKTUR DER ANGESTELLTEN NACH ALTERSGRUPPEN

jeweils zum Stichtag 31.3.



STRUKTUR DER ARBEITER NACH ALTERSGRUPPEN

jeweils zum Stichtag 31.3.



13.3 ATTRAKTIVITÄT ALS ARBEITGEBER

13.3.1 MITARBEITERBEFRAGUNG

Die voestalpine führt in regelmäßigen Abständen eine konzernweite Mitarbeiterbefragung durch. Die jüngste Befragung fand im Herbst 2019 statt und wurde erstmalig ausschließlich online durchgeführt. 77 % aller eingeladenen Mitarbeiter haben Feedback gegeben. Die Ergebnisse zeigen auf konzernaler Ebene positive Entwicklungen. Der „Engagement-Wert“ stieg im Vergleich zu 2016 um 3 % auf 56 %. Diese zentrale Kennzahl beschreibt den emotionalen und intellektuellen Bindungsgrad einer Gruppe oder einer Organisation und wird aus den Antworten auf verschiedene Fragestellungen errechnet.

Auch in den Kategorien „Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten“ und „Direkte Führungskraft“, auf die ein Fokus gelegt wurde, stiegen die Zustimmungswerte. Zusätzlich zur konzernweiten Mitarbeiterbefragung haben zukünftig die Gesellschaften die Möglichkeit, Zwischenbefragungen („Pulse Surveys“) durchzuführen. Diese geben ihnen mehr Autonomie und Flexibilität bei der Auswertung. Um die Maßnahmen, die aufgrund der Umfrageergebnisse entwickelt werden, konsequent und nachvollziehbar umzusetzen, hat der Vorstand der voestalpine AG beschlossen, entsprechende Berichte an die Aufsichtsgremien der Gesellschaften verpflichtend einzuführen.

13.3.2 EMPLOYER BRANDING

Die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber hat für die voestalpine einen hohen Stellenwert. Nur mit engagierten und fachlich kompetenten Mitarbeitern kann die voestalpine Innovationen vorantreiben und sich am Markt erfolgreich behaupten.

Die regelmäßige voestalpine-Mitarbeiterbefragung ist dabei das „Barometer“ zur Mitarbeiterzufriedenheit und resultiert in der Entwicklung

von internen Maßnahmen. Auch extern werden zahlreiche Aktivitäten im Personalmarketing gesetzt, um die Arbeitgebermarke voestalpine zu stärken, etwa Kooperationen mit (v. a. technischen) Universitäten, Teilnahme an Karriere-messen und Sponsoring. Eine starke Präsenz auf allen relevanten Online- und Social Media-Kanälen sowie eine aktive Berichterstattung aus dem Unternehmen erhöhen die Sichtbarkeit der voestalpine bei den Zielgruppen.

MITARBEITERGESPRÄCH

Das Mitarbeitergespräch hat sich in vielen voestalpine-Gesellschaften als zentrales Instrument der Personalentwicklung etabliert. Ein strukturierter, jährlicher Dialog zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern abseits des Arbeitsalltags bildet die Grundlage für eine positive Zusammenarbeit. Die Hauptunterschiede zu anderen Gesprächen sind sorgfältige Vorbereitung, Regelmäßigkeit und Dokumentation.

Unternehmensweit sind Mitarbeitergespräche verpflichtend mit Angestellten zu führen. Die Einführung geeigneter Instrumente für Arbeiter (z. B. in Form von Teambewertungsdialogen) wird empfohlen, ist jedoch nicht in den verbindlichen Standards enthalten. Standardisierte Fragebögen und Leitfäden werden zentral angeboten, gesellschafts- und länderspezifische Anpassungen sind dennoch möglich. Im Geschäftsjahr 2019/20 wurden konzernweit 29.121 Mitarbeitergespräche durchgeführt.

13.4 AUS- UND WEITERBILDUNG

Die voestalpine versteht die Qualifizierung der Mitarbeiter als Voraussetzung für Innovation und Qualität und damit den Erfolg des Unternehmens. Zahlreiche Maßnahmen fördern daher die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter und erweitern zugleich deren berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Die Gesamtkosten für

die Personalentwicklung lagen im Geschäftsjahr 2019/20 bei über 53 Mio. EUR. 64,4 % aller Mitarbeiter im Konzern nahmen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Das Schulungsvolumen im Geschäftsjahr 2019/20 betrug 781.539 Stunden, pro geschultem Mitarbeiter waren das durchschnittlich 25,4 Stunden.

13.4.1 FÜHRUNGSKRÄFTEAUSBILDUNG

In der Ausbildung von aktiven und zukünftigen Führungskräften setzt die voestalpine auf das selbst entwickelte „value:program“. An diesem mehrstufigen Leadership-Programm haben im Geschäftsjahr 2019/20 198 Mitarbeiter aus 26 Ländern teilgenommen. Der Frauenanteil lag bei 16,7 %. Das Besondere an diesem Programm ist neben dem Skills-Training durch internationale Top-Experten und der Methodenvielfalt die intensive Mitwirkung der voestalpine-Unternehmensleitung, sei es als Speaker, Projektbegleiter oder als Sparring-Partner zum Erfahrungsaustausch. Diese Mischung aus externem und internem Know-

how und das konzernweit gemeinsame Interesse an einer hohen Mitarbeiterqualifizierung machen das value:program äußerst erfolgreich und einzigartig. Im Rahmen des Programms arbeiten die Teilnehmer auch an internen Projekten, wobei die Projektpaten die Vorteile von internationalen Teams aus den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen und Kulturkreisen zu schätzen wissen. Das Thema der Diversität wird daher im value:programm verstärkt aufgegriffen und gefördert und entsprechende Trainings werden spätestens ab dem Geschäftsjahr 2021/22 integriert.

HIGH MOBILITY POOL

Das Programm „High Mobility Pool“ wird zur internationalen Talenteentwicklung organisiert. Junge Hochschulabsolventen mit einigen Jahren Berufserfahrung führen weltweit Projektarbeiten auf hohem Niveau durch. Zielstrebigkeit, Flexibilität, Selbstorganisation, Methodenkompetenz und hohe kommunikative Fähigkeiten sind in diesem Programm Voraussetzung, um erfolgreich zu sein.

Junge Talente haben hier die Chance, viel zu lernen und mit ihren unterschiedlichen Projekten die internationale Vernetzung im Konzern voranzutreiben. Nach zwei erfolgreichen Jahren internationaler Projektstätigkeit konnten zum Geschäftsjahresende 2019/20 sechs Teilnehmer des Programms ihre voestalpine-Karriere mit einer langfristigen Anstellung beginnen.

13.4.2 FACHAKADEMIEN

Neben den bewährten Programmen für Führungskräfte und Fachexperten bietet die voestalpine auch Schulungsprogramme für Arbeiter und Angestellte an. Dadurch kann nicht nur die fachliche Qualifikation erweitert und Fachwissen vermittelt werden, sondern die Mitarbeiter stärken auch ihre Soft Skills wie Team-

fähigkeit, Selbstreflexion und Agilität. Auch die Werteorientierung und Corporate Responsibility werden thematisiert. Diese Kompetenzen sieht der voestalpine-Konzern neben einer hohen Fachkompetenz als wichtige Faktoren für eine zukünftig erfolgreiche Weiterentwicklung.

HR ACADEMY

Die Weiterbildung der Mitarbeiter hat in der voestalpine einen hohen Stellenwert. Der Konzern bietet diverse maßgeschneiderte Programme für die verschiedenen Mitarbeitergruppen an, darunter auch Fachakademien wie die Sales Academy, die Purchasing Academy oder seit 2016 die voestalpine HR Academy. Das Ausbildungsprogramm für HR-Manager und HR-Spezialisten aller Gesellschaften und Standorte wird alle zwei Jahre durchgeführt. Bisher gab es 60 Absolventen.

Ziel der HR Academy ist es, die Personalmanager in ihrer aktiven Rolle als Bindeglied zwischen Führungskräften und Mitarbeitern zu unterstützen, damit sie

optimal zum Erreichen der Unternehmensziele beitragen können. Ganz in diesem Sinne setzt die HR Academy auch ihre inhaltlichen Schwerpunkte. Sie reichen vom besseren Kennenlernen der konzernweiten HR Tools (Mitarbeiterbefragung, Werbematerial für Employer Branding, Onboarding Templates etc.) über die praktische Anwendung von Consulting-Methoden bis zu Fachthemen wie Change Management, Kommunikation, Finance for HR und Persönlichkeits-tests. Wichtiger Bestandteil der HR Academy ist der HR-Dialog. Bei dieser Veranstaltung diskutieren die Personalchefs des Konzerns und der Divisionen aktuelle und zukünftige Herausforderungen mit den Teilnehmern.

13.5 LEHRLINGE

Zum Stichtag 31.3.2020 wurden im voestalpine-Konzern 1.337 Lehrlinge in rund 50 Lehrberufen ausgebildet, der Großteil (62,8 %) davon an Standorten in Österreich. 22,1 % 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 70.000 EUR in die Ausbildung eines Lehrlings.

GESUNDHEITSFÖRDERUNG VON LEHRLINGEN

Für die Lehrlinge und Auszubildenden der voestalpine haben die Ausbildungsverantwortlichen ein vielfältiges Angebot zur Gesundheitsförderung. Einige Standorte bündeln eine Vielzahl von Maßnahmen und Tätigkeiten in diesem Bereich: In Zeltweg werden die rund 53 Lehrlinge bald von einem eigenen Gesundheitscoach betreut. Einer ihrer Ausbilder erwirbt gerade die dafür nötige Qualifikation. Gesundheit ist schon länger Thema in der Lehre, sowohl in den Jahres- und Quartalsgesprächen mit den Lehrlingen als auch in vielen Vorträgen, Workshops und Veranstaltungen. Für Bewegungshungrige gibt es Business-Läufe, Förderungen von Fitnesscenter-Mitgliedschaften sowie eine eigene Lehrlingsfußballmannschaft. In Linz gibt es mittlerweile seit über 20 Jahren das Programm „Lehrling in Bewegung“, das immer wieder neu gestaltet wird. Es bietet Workshops zu den Themen Fitness, Ergonomie, Suchtprävention, gesunde Ernährung und vieles mehr.

In Schwäbisch Gmünd bietet man den rund 39 Auszubildenden ebenfalls zahlreiche Workshops an, unter anderem zur Stressbewältigung oder Kochkurse für gesunde Ernährung. Ab Oktober gibt es einen eigenen Gesundheitstag in Kooperation mit einem Fitnesscenter, inklusive Trainings und Vitalcheck sowie vergünstigter Mitgliedschaften. In Kapfenberg wird die Gesundheit der 250 Lehrlinge von Beginn an gefördert: Im ersten Lehrjahr stehen gleich sechs maßgeschneiderte Module auf dem Lehrplan – von Bewegung und Ernährung über einen individuellen Fitness-Check bis hin zu den Themen psychische Gesundheit und Selbstwert. Auftakt dieses Gesundheitsprojektes ist ein zweitägiges Teambuilding-Seminar. Zwei Ausbilder in Kapfenberg sind Gesundheitsmoderatoren, die das Gesundheitsbewusstsein der Lehrlinge immer wieder mit Vorträgen und oft spielerischen Workshops schärfen.

DIGITALISIERUNGSPROJEKTE IN DER AUSBILDUNG

Der Umgang mit Digitalisierung ist ein wichtiger Ausbildungsbestandteil in der voestalpine. Im Rahmen diverser Digitalisierungsprojekte werden bereits während der Ausbildung digitale Skills vermittelt: Wie schon 2017 und 2018 planten und bauten im Sommer 2019 über 60 Lehrlinge des Ausbildungszentrums Kapfenberg eine vollautomatisierte Miniaturfabrik. Erstmals nahmen im Zuge eines Austauschprojektes auch fünf Auszubildende aus Wetzlar in Deutschland an diesem Zukunftsprojekt teil. Mit Projekten wie der Digitalen Lernfabrik bereiten sich die künftigen Jungfacharbeiter schon heute auf den Arbeitsplatz 4.0 vor.

Auch im Ausbildungszentrum der voestalpine am Standort Linz werden Lehrlinge bereits mit den neuesten Zukunftstechnologien vertraut gemacht. Am erweiterten Stundenplan stehen digitale Lerninhalte und Tools. Die Arbeit mittels Virtual Reality-Brillen und der Einsatz von Tablets sind fixer Bestandteil des Lehrangebots. Am Standort Krems wurde mit September 2019 ein neues Elektrolabor eröffnet. In diesem innovativen Arbeitsumfeld können die Elektrotechnik-Lehrlinge nun ihre komplette zweijährige Grundausbildung verbringen und an modernen Labortischen ausgiebig Stromkreisläufe und Steuerungen bauen, Schaltungen simulieren und andere Aufgabenstellungen umsetzen.

voestalpine-LEHRLINGSWETTBEWERB UND KONZERNLEHRLINGSTAG

Beim Konzernlehrlingstag haben die Lehrlinge jedes Jahr die Möglichkeit, voneinander zu lernen: 2019 fand der bereits siebte Lehrlingstag in Linz, Österreich, statt. 350 Lehrlinge aus 40 Standorten in der Schweiz, Deutschland und Österreich nahmen daran teil und konnten diesen Tag aktiv mitgestalten: beim Gespräch mit dem Vorstand der voestalpine AG, beim voestalpine-Quiz und einer Werkstour. Beim Kreativwettbewerb am Lehrlingstag zeigte der Fachkräftenachwuchs auch 2019 sein innovatives Potenzial.

Traditionell veranstaltet die voestalpine im Vorfeld des Konzernlehrlingstages einen Wettbewerb für alle Lehrlinge aus Österreich, Deutschland und der Schweiz. 2019 waren die Lehrlinge aufgefordert, ihr „Fahrzeug der Zukunft“ einzureichen. Die besten Einreichungen wurden beim Konzernlehrlingstag am 30. Oktober gekürt. Zwei Mechatronik-Auszubildende der voestalpine Automotive Components Dettingen gewannen mit ihrem selbst gebauten Prototypen der „Future Kiste“. Sie wurden von den Kollegen vielfach unterstützt, etwa beim Laserschneiden, Biegen und Schweißen des Stahlblechs.

13.6 STAHLSTIFTUNG

1987 wurde in Linz, Österreich, die „Stahlstiftung“ als Arbeitsstiftung mit dem Ziel gegründet, krisenbedingt ausgeschiedenen Mitarbeitern der damaligen VOEST-ALPINE-Gruppe, aber auch Mitarbeitern von konzernfremden Unternehmen, durch bis zu vier Jahre dauernde Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen die Möglichkeit zur beruflichen Neuorientierung zu bieten und so die Folgen des Arbeitsplatzverlustes zu kompensieren oder zumindest zu mildern.

Im Geschäftsjahr 2019/20 haben rund 87 % der arbeitssuchenden Teilnehmer mithilfe der Stahlstiftung eine neue berufliche Perspektive gefunden.

Zum Stichtag 31. März 2020 befanden sich insgesamt 334 Personen in der Betreuung der Stahlstiftung, davon waren 69,2 % Teilnehmer aus Gesellschaften des voestalpine-Konzerns. Die Gesamtzahl aktiver Stiftungsteilnehmer betrug im Geschäftsjahr 2019/20 546 Personen, sie lag damit um 2,5 % unter jener des Vorjahres (560 Personen). Zusätzlich zu diesen Teilnehmern in der klassischen Arbeitsstiftung der Stahlstiftung wurden im Geschäftsjahr 2019/20 62 Personen während Bildungskarenzaktivitäten unterstützt.

13.7 MITARBEITERBETEILIGUNG

Seit dem Jahr 2001 verfügt die voestalpine über ein Mitarbeiterbeteiligungsmodell, das seither kontinuierlich ausgebaut wurde. Die Mitarbeiterstiftung ist stabiler Kernaktionär der voestalpine. Neben allen österreichischen Beschäftigten halten auch Mitarbeiter in Großbritannien, Deutschland, den Niederlanden, Polen, Belgien, der Tschechischen Republik, Italien, der Schweiz, Rumänien, Schweden und Spanien Konzernaktien. Zum 31.3.2020 hielten über die voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung insgesamt 25.300 Mitarbeiter

rund 23,1 Mio. Stück Aktien, die durch eine generelle Stimmrechtsbündelung einen Anteil von 12,9 % am Grundkapital der voestalpine AG darstellen. Der Stiftung wurden darüber hinaus die Stimmrechte an rund 3,3 Mio. Stück „Privataktien“ von ehemaligen und aktiven Konzernmitarbeitern übertragen, über welche diese jederzeit frei verfügen können; dies entspricht zusätzlich 1,9 % der stimmberechtigten Aktien. Insgesamt befanden sich zum 31.3.2020 14,8 % des Grundkapitals im Eigentum von Mitarbeitern.

responsabilità

14. health & safety



Sicherheit und Gesundheit der Menschen sind für die voestalpine zentrale Grundwerte und haben oberste Priorität.

Wir arbeiten an einer weiteren Verminderung der Unfallhäufigkeit und einer Erhöhung der Gesundheitsquote aller Mitarbeiter des voestalpine-Konzerns, wo und in welcher Funktion auch immer sie beschäftigt sind.

Wir sehen konzernweit gültige Sicherheitsstandards als das Fundament einer erfolgreichen health & safety-Unternehmenskultur.

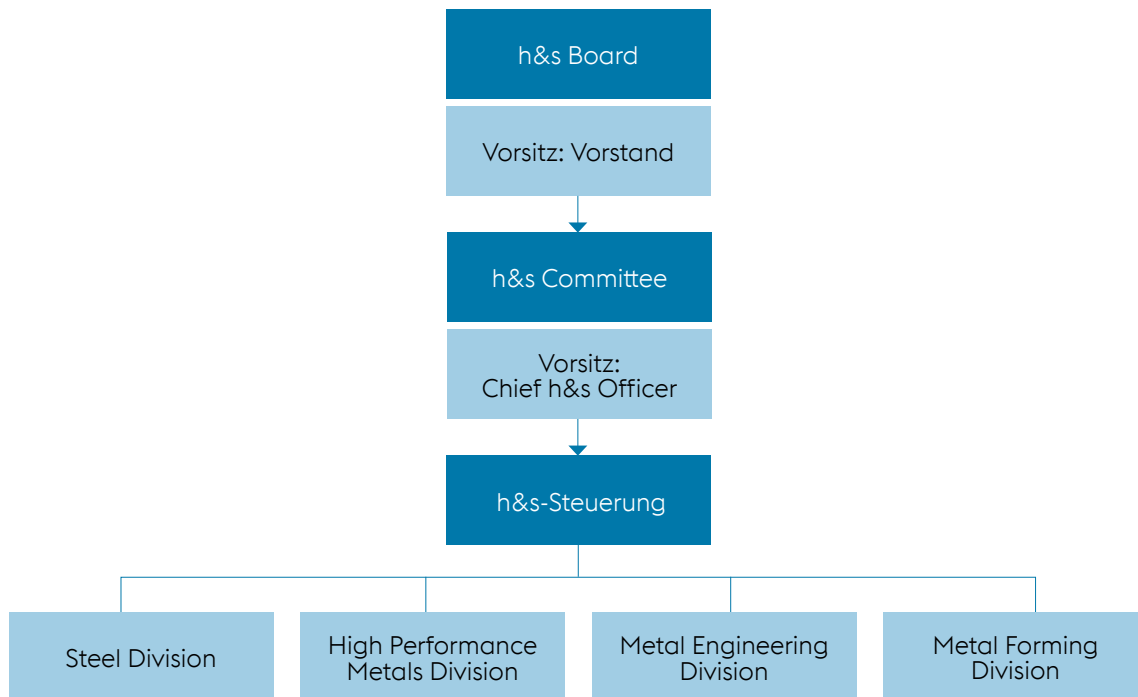


14.1 health & safety-ORGANISATION

Die Mitarbeiter sind das Rückgrat des Konzerns, daher sind ihre körperliche und psychische Gesundheit (health) und die Sicherheit am Arbeitsplatz (safety) für die voestalpine zentrale Grundwerte.

Das zeigt sich auch daran, dass die Abteilung Corporate health & safety direkt einem Vorstand der voestalpine AG untersteht. Sie wird vom Chief health & safety Officer geleitet und fördert die konzernweite Zusammenarbeit. Gemeinsam mit einem health & safety Committee, in dem Mitarbeiter aus allen vier Divisionen und ein Betriebsrat vertreten sind, arbeitet die Abteilung intensiv an der Reduktion der Unfallhäufigkeit. Seit Gründung der Abteilung konnte die Unfallhäufigkeit konzernweit bereits um mehr als 40 % gesenkt werden.

Die health & safety-Organisation in der voestalpine entwickelt eine health & safety-Kultur, die von den Mitarbeitern im gesamten Konzern gelebt wird. Dazu sind neben dem Chief health & safety Officer, dem Board (Vorstandmitglieder aus allen Divisionen) und dem Committee auch in jeder Division Verantwortliche eingesetzt. In allen Divisionen werden Sicherheitsprojekte zur Unfallvermeidung und Stärkung des Sicherheitsbewusstseins durchgeführt.



Folgende Sicherheitsstandards wurden für den voestalpine-Konzern definiert:

- >> Jede Produktionsgesellschaft hat eine für ihre Größe und Art der Tätigkeit angemessene Sicherheitsorganisation zu implementieren.
- >> Sicherheitsaudits sind Maßnahmen zum Realitätscheck der Sicherheitskultur und von Führungskräften von Produktionsgesellschaften durchzuführen.
- >> Beinahe-Unfälle sind zu melden, mittels Ereignisanalysen zu dokumentieren und entsprechende Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen.

Mithilfe eines Webtools wird die Wirksamkeit der konzernweiten Sicherheitsstandards jährlich überprüft und gegebenenfalls durch Maßnahmen verbessert.

Seit dem Geschäftsjahr 2018/19 muss der für den Bereich Arbeitssicherheit verantwortliche voestalpine-Vorstand jährliche Sicherheitsaudits durchführen. Bei den Produktionsgesellschaften ist der für Arbeitssicherheit verantwortliche Geschäftsführer zur Durchführung von quartalsweisen Sicherheitsaudits verpflichtet.

Die beiden wesentlichen Sicherheitskennzahlen, die konzernweit einheitlich von den Gesellschaften erhoben werden, sind die Unfallhäufigkeitsquote (Lost Time Injury Frequency Rate; LTIFR) und die Gesundheitsquote.

14.2 UNFALLHÄUFIGKEITSQUOTE

Die LTIFR gibt die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle mit mehr als 3 Ausfalltagen je 1 Million geleisteter Arbeitsstunden an.

Die Definition meldepflichtiger Arbeitsunfälle, Ausfallstage und Arbeitsstunden unterscheidet sich in den einzelnen Ländern, in denen die voestalpine tätig ist, stark. Daher wurde auf Konzernebene eine einheitliche Definition festgelegt. Nach dieser Definition richten sich die ab dem Geschäftsjahr 2015/16 erhobenen

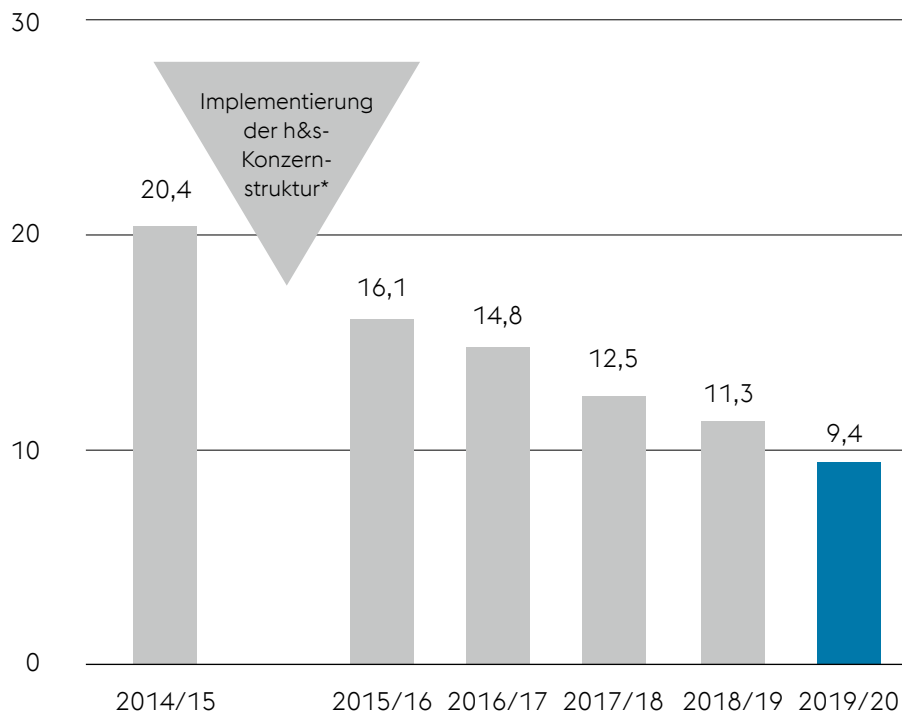
Zahlen. Daher sind die berichteten Zahlen vor und nach diesem Datum nicht vergleichbar.

Dank konsequenter h&s-Maßnahmen in den Divisionen wurde die Anzahl der Arbeitsunfälle in den letzten Jahren kontinuierlich reduziert.

Im Geschäftsjahr 2019/20 gab es keinen tödlichen Unfall von voestalpine-Mitarbeitern im gesamten Konzern.

ENTWICKLUNG DER UNFALLHÄUFIGKEITSQUOTE (LTIFR)

zum Stichtag 31.3.



* Änderung der Kennzahlendefinition

Digitales Lernen zu health & safety

Zur Vermittlung der health & safety-Werte wurden digitale Lernmodule in fünf Sprachen produziert, die jedem Mitarbeiter zur Verfügung stehen. Neue Mitarbeiter müssen diese Module vor Dienstantritt absolvieren. Darin werden die health & safety-Werte und die in der voestalpine gelebte health & safety-Kultur erklärt:

1. Sicherheit und Gesundheit haben oberste Priorität.
2. Unsere Führungskräfte stehen für diese Grundwerte und achten auf ihre konsequente Einhaltung.
3. Sicheres Arbeiten ist die Basis für eine Beschäftigung in der voestalpine.
4. Unsere Mitarbeiter beeinflussen mit ihrem persönlichen Verhalten am Arbeitsplatz die Sicherheit und Gesundheit aller.
5. Verantwortungsvolle Mitarbeiter achten auf sich und auf ihre Kollegen.
6. Auch von unseren Auftragnehmern und Partnern erwarten wir, dass die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter Priorität hat.
7. Gesunde und unversehrte Mitarbeiter sind das Fundament für ein gesundes und erfolgreiches Unternehmen.
8. Jeder Arbeitsunfall ist einer zu viel und vermeidbar.

VONEINANDER LERNEN: BEISPIELE ZUR SENKUNG DER UNFALLHÄUFIGKEIT

Im Berichtsjahr wurde für alle Standorte weltweit ein Fotowettbewerb unter dem Motto „Wir arbeiten sicher“ ausgeschrieben. Die Mitarbeiter wurden eingeladen zu fotografieren, wie sie ihre Arbeit sicher ausführen.

84 Einsendungen aus 15 Ländern sind eingelangt, durch Internetvoting wurden die 12 besten Fotos ausgewählt, mit denen ein Jahreskalender gestaltet wurde.

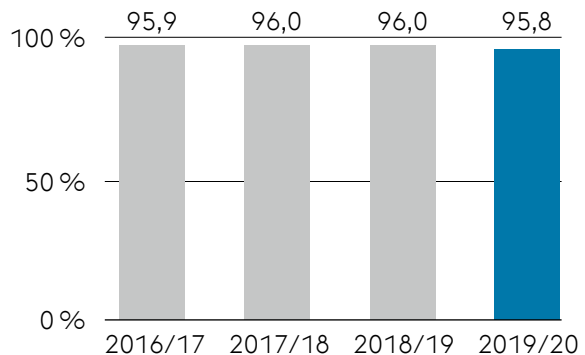
14.3 GESUNDHEITSQUOTE

Die Gesundheitsquote gibt den prozentualen Anteil der Sollarbeitszeit an, den 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. Bei allen Bemühungen um eine hohe Quote ist aber auch darauf zu achten, dass Mitarbeiter nicht trotz Krankheit zur Arbeit erscheinen.

ENTWICKLUNG DER GESUNDHEITSQUOTE

zum Stichtag 31.3.



GESUNDHEIT IM VISIER

Die voestalpine Steel Division organisiert für ihre Mitarbeiter seit 2017 Kurzvorträge im Rahmen von Sicherheitsviertelstunden oder auch als eigene Veranstaltung unter dem Titel „Gesundheit im Visier“. Ziel ist es, durch fundierte Informationen die Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter zu erhöhen und die Sensibilität und Achtsamkeit für gesundheitsrelevante Themen zu fördern. Die Vorträge sollen vor allem zu einer Steigerung des Basiswissens zum Thema Gesundheitserhaltung beitragen.

Seit Beginn der Vortragsreihe konnte sowohl die Anzahl der erreichten Personen als auch die der Veranstaltungen deutlich gesteigert werden.

Im Geschäftsjahr 2019/20 wurden 82 Veranstaltungen angeboten, die von 1.817 interessierten Personen besucht wurden. Vor allem die Angebote zu Herzgesundheit und psychischer Gesundheit wurden sehr gut angenommen:

- Ernährung: 1 Veranstaltung, 8 Teilnehmer
- Wir bleiben gesund: 1 Veranstaltung, 42 Teilnehmer
- Achtsamkeit: 4 Veranstaltungen,

50 Teilnehmer

- Süchte: 4 Veranstaltungen, 61 Teilnehmer
- Stressbewältigung: 9 Veranstaltungen, 225 Teilnehmer
- Schichtarbeit: 14 Veranstaltungen, 307 Teilnehmer
- Herzgesundheit: 18 Veranstaltungen, 344 Teilnehmer
- Psychische Gesundheit: 31 Veranstaltungen, 780 Teilnehmer

Die Weiterentwicklung der Serie orientiert sich an den Bedürfnissen im Unternehmen.

2020 werden Vorträge zu folgenden Themen angeboten:

- Bewegung
- Ernährung
- Süchte
- Herzgesundheit
- Infektionsprophylaxe
- Psychische Gesundheit
- Schichtarbeit
- Stressbewältigung
- Achtsamkeit

14.4 ISO 45001

60 % der voestalpine-Konzerngesellschaften verfügen bereits über eine Zertifizierung nach einem Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem. Die Zertifizierung nach dem neuen inter-

nationalen Standard ISO 45001 erfolgt im Rahmen der Rezertifizierungen nach OHSAS 18001 laufend.

14.5 ARBEITSSICHERHEIT BEI KONTRAKTOREN / FREMDFIRMEN

Die voestalpine sorgt auch für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter von Fremdfirmen. Dazu wurden verbindliche Richtlinien erlassen,

die von den Mitarbeitern der Kontraktoren bzw. Fremdfirmen einzuhalten sind.

14.6 MASSNAHMEN IM RAHMEN DER CORONA-PANDEMIE

Die letzten Wochen des Geschäftsjahres 2019/20 waren geprägt von den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Mitarbeiter des Konzerns. Beginnend in China und dann global in den meisten Gesellschaften wurde die Pandemie zu einer der größten Herausforderungen der letzten Jahrzehnte für das Unternehmen. Eine in der Konzernzentrale im Februar eingerichtete Task Force Corona koordinierte alle Maßnahmen zur Sicherung der Gesundheit der Mitarbeiter. Darüber hinaus musste auf die in den unterschiedlichen Ländern jeweils aktuell erlassenen Regierungsmaßnahmen reagiert werden. Die Tätigkeit der Task Force umfasste

zum Beispiel die Erstellung von Hygienevorschriften und Verhaltensmaßnahmen für den Arbeitsalltag. Zu Beginn der Krise wurden konzernale Richtlinien für den Umgang mit Dienstreisen erstellt, im weiteren Verlauf der Pandemie Empfehlungen für Teleworking ausgearbeitet und in jenen Ländern, in denen es staatlich geförderte Modelle der Kurzarbeit gibt, diese koordiniert umgesetzt. Über den gesamten Zeitraum wurde stets großer Wert darauf gelegt, alle Mitarbeiter laufend über die getroffenen Maßnahmen zu informieren.

15. GESELLSCHAFT

Die Gesellschaften der voestalpine engagieren sich in vielfältiger Weise in ihrem regionalen Umfeld. So nimmt etwa die Steel Division seit über 50 Jahren eine aktive Rolle als Förderer von Kunst und Kultur ein. Dank der Unterstützung durch die Division ist in Linz mit der „Kulturgemeinschaft voestalpine“ ein reges Netzwerk von aktiven und ehemaligen Mitarbeitern entstanden, die sich in ihrer Freizeit erfolgreich den Themen bildende Kunst, Musik oder Geschichte widmen.

Im Berichtszeitraum wurde darüber hinaus in Kooperation mit dem Ausbildungszentrum Linz das Projekt „Erinnerungszeichen“ zur Linzer Stadtgeschichte gestartet.

DIE KULTURGEMEINSCHAFT voestalpine

Leitidee dieser seit 1963 bestehenden Gemeinschaft war und ist die Erfahrung, dass Wechselwirkungen zwischen Kunst-, Kultur- und Arbeitswelt nach allen Seiten Sinn stiften können. Gemeinsam ist den Aktivitäten in der Gemeinschaft, dass ihre Dynamik von den Mitarbeitern selbst ausgeht. Der Wunsch, sich persönlich weiterzuentwickeln, ist dabei ein Hauptmotiv. Das Unternehmen hat diesen Aktivitäten durchgängig über die Jahrzehnte bis heute Wertschätzung entgegengebracht und sie gefördert.

Den musikalischen Zweig der Kulturgemeinschaft bilden der voestalpine Chor Linz sowie das voestalpine Blasorchester. Beide können auf eine lange Tradition zurückblicken und haben über die Jahre hinweg zahlreiche Veranstaltungen innerhalb und außerhalb des Unternehmens mit ihrer Musik begleitet. Das jährliche Konzert des Blasorchesters im Linzer Brucknerhaus ist ein Fixpunkt der lokalen Kulturszene.

Der künstlerische Bereich der Kulturgemeinschaft umfasst eine Kunstgruppe und eine Keramikwerkstätte, die beide in einem Betriebsgebäude am Standort Linz untergebracht sind und regelmäßig Ausstellungen veranstalten.

Auch die Beschäftigung mit der Unternehmensgeschichte hat in der Kulturgemeinschaft voestalpine ihren fixen Platz. Seit über 30 Jahren sind pensionierte Mitarbeiter im historischen Verein „Geschichteclub Stahl“ aktiv. Der Verein hat sich insbesondere durch die Gestaltung von Ausstellungen und das Archivieren von Fotos und Objekten verdient gemacht. Nach wie vor leisten die Vereinsmitglieder einen essenziellen Beitrag zur Bewertung und Analyse der Unternehmensgeschichte, von den Anfängen der Jahre 1938-1945 bis hin zu aktuellen Entwicklungen.

PROJEKT ERINNERUNGSZEICHEN

Die Aufarbeitung und Bewertung der eigenen Geschichte ist dem voestalpine-Konzern ein großes Anliegen. Mit dem Zeitgeschichte MUSEUM entstand 2014 ein dauerhafter Erinnerungs- und Gedenkort, der dem Schicksal jener Zwangsarbeiter gewidmet ist, die bei Aufbau und Betrieb des Standorts Linz der „Reichswerke Hermann Göring AG Berlin“ in den Jahren 1938 bis 1945 im Einsatz waren. Auch für die Stadt Linz steht das aktive Erinnern und Gedenken an die Zeit des Nationalsozialismus nach wie vor im Fokus. Einen Gestaltungswettbewerb zur Umsetzung eines personalisierten Erinnerns an NS-Opfer im öffentlichen Raum entschied der Künstler

Andreas Strauss für sich. Sein Gestaltungskonzept besteht aus Messingsäulen mit Türklingeln, auf denen die letzten frei gewählten Wohnsitze, die Namen sowie Geburts- und Todesdaten späterer jüdischer NS-Opfer aus Linz eingraviert werden. Die Produktion dieser Säulen übernehmen Lehrlinge aus dem Ausbildungszentrum der Steel Division in Linz. Dem Künstler war es wichtig, junge Menschen in sein Projekt einzubinden. Er wird direkt mit den Lehrlingen zusammenarbeiten, um ihnen den Hintergrund des Projekts und die Erinnerung an die NS-Opfer noch deutlicher zu machen.

VORSTAND voestalpine AG

Herbert Eibensteiner

Franz Kainersdorfer

Robert Ottel

Franz Rotter

Peter Schwab

Hubert Zajicek

Linz, 07. September 2020

voestalpine
ONE STEP AHEAD.



16. ANHANG

16.1 GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe	Status	Gründe für die Auslassung	Verweis / Erläuterung	UNGC
102	ALLGEMEINE ANGABEN				
Organisationsprofil					
102-1	Name der Organisation	●		S. 8	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	●		S. 12, 16-18	
102-3	Hauptsitz der Organisation	●		S. 16	
102-4	Betriebsstätten	●		GB S. 6-7, 216-228	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	●		S. 15-16	
102-6	Belieferte Märkte	●		S. 14-15	
102-7	Größe der Organisation	●		S. 14; GB S. 2, 8-9	
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	●		S. 82-84	6
102-9	Lieferkette	●		S. 42-47	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	●		GB S. 112-116 Eigentumsverhältnisse und Struktur der voestalpine sind im Wesentlichen unverändert. Die Änderungen im Konsolidierungskreis sind im GB dargestellt.	
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	●		S. 48-54, 62-64; GB S. 72-78	
102-12	Externe Initiativen	●		Die voestalpine ist Unterstützer des UN Global Compact und von CDP sowie Unterzeichner der worldsteel Sustainable Development Charter sowie der Charta der Vielfalt.	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	●		S. 118-120	
Strategie					
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	●		S. 6-7	

GRI-Standard	Angabe	Status	Gründe für die Auslassung	Verweis / Erläuterung	UNGC
Ethik und Integrität					
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	●		S. 26-30, 50-51	10
Unternehmensführung					
102-18	Führungsstruktur	●		S. 23, 106; GB S. 10-13	
Einbindung von Stakeholdern					
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	●		S. 20	
102-41	Tarifverhandlungsvereinbarungen	●		S. 57	3
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	●		S. 20	
102-43	Ansätze für die Einbindung von Stakeholdern	●		S. 21-22	
102-44	Wichtigste Themen und hervorgebrachte Anliegen	●		S. 21-24	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung					
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	●		S. 9; GB S. 216-228	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	●		S. 9, 23-24	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	●		S. 24	
102-48	Neudarstellung von Informationen	●		S. 9	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	●		Es gab keine signifikante Änderung in der Liste der wesentlichen Themen.	
102-50	Berichtszeitraum	●		S. 10	
102-51	Datum des letzten Berichts	●		S. 10	
102-52	Berichtszyklus	●		S. 10	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	●		S. 11	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	●		S. 8	
102-55	GRI-Inhaltsindex	●		S. 108-114	
102-56	Externe Prüfung	●		S. 122-124	

GRI-Standard	Angabe	Status	Gründe für die Auslassung	Verweis / Erläuterung	UNGC
200er-Serie ÖKONOMIE					
201	Wirtschaftliche Leistung				
103	Angaben zum Management- ansatz	●		S. 38-41, GB S. 81	7
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	●		GB S. 32-55, 86-87	
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawan- dels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	●		S. 34-41, 65	7
201-3	Verbindlichkeiten für leistungs- orientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	●		GB S. 159-165	
204	Beschaffungspraktiken				
103	Angaben zum Management- ansatz	●		S. 42-47	
204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	●	2	S. 46 Daten können aus Verswiegenheitsgründen nicht vollständig berichtet werden.	
205	Korruptionsbekämpfung				
103	Angaben zum Management- ansatz	●		S. 48-54	10
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	●	4	S. 53 Eine vollständige quantitative Evaluierung erfolgt im Laufe des nächsten Geschäftsjahres.	10
206	Wettbewerbswidriges Verhalten				
103	Angaben zum Management- ansatz	●		S. 48-54	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	●		GB S. 166-167	

GRI-Standard	Angabe	Status	Gründe für die Auslassung	Verweis / Erläuterung	UNGC
300er-Serie ÖKOLOGIE					
301	Materialien				
103	Angaben zum Management- ansatz	●		S. 62-65, 76	8
301-2	Eingesetzte rezyklierte Ausgangs- stoffe	●		S. 76	8
302	Energie				
103	Angaben zum Management- ansatz	●		S. 62-65, 78	7, 8
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	●		S. 78-79	7, 8
302-3	Energieintensität	●		S. 79	8
303	Wasser				
103	Angaben zum Management- ansatz	●		S. 62-65, 75	7, 8
303-1	Wasserentnahme nach Quelle	●		S. 75	7, 8
303-2	Durch Wasserentnahme erheblich beeinträchtigte Wasserquellen	●		S. 75	8
305	Emissionen				
103	Angaben zum Management- ansatz	●		S. 34-41, 62-65, 69-70	7, 8, 9
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	●		S. 70 Informationen, die über die gesetzlich geforderten hinaus gehen, sind unter diesem Link abrufbar: https://www.cdp.net/en	7, 8
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	●		S. 70 Informationen, die über die gesetzlich geforderten hinaus gehen, sind unter diesem Link abrufbar: https://www.cdp.net/en	7, 8
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	●		S. 70 Informationen, die über die gesetzlich geforderten hinaus gehen, sind unter diesem Link abrufbar: https://www.cdp.net/en	7, 8

GRI-Standard	Angabe	Status	Gründe für die Auslassung	Verweis / Erläuterung	UNGC
305-5	Senkung der THG-Emissionen	●		S. 24-41, 66-68 Informationen, die über die gesetzlich geforderten hinaus gehen, sind unter diesem Link abrufbar: https://www.cdp.net/en	8, 9
305-7	Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	●		S. 69, 71-74	7, 8
306	Abwasser und Abfall				
103	Angaben zum Management-ansatz	●		S. 62-65, 75-76	8
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	●		S. 75	8
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	●		S. 76-77	8
308	Umweltbewertung der Lieferanten				
103	Angaben zum Management-ansatz	●		S. 42-47	8
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	●		Alle neuen und bestehenden Rohstofflieferanten für die Stahlproduktion wurden anhand von Umweltkriterien geprüft.	8
400er-Serie SOZIALES					
401	Beschäftigung				
103	Angaben zum Management-ansatz	●		S. 80, 91 http://www.voestalpine.com/group/de/jobs/arbeiten-bei-voestalpine/	6
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	●	1	S. 85 Eine differenzierte Erhebung der Daten ist für das Unternehmen nicht steuerungsrelevant. Die Daten werden daher nicht vollständig gemäß GRI berichtet.	6
403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz				
103	Angaben zum Management-ansatz	●		S. 98-99, 103	

GRI-Standard	Angabe	Status	Gründe für die Auslassung	Verweis / Erläuterung	UNGC
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfälle, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	●	1	S. 100-102 Eine differenzierte Erhebung der Daten ist für das Unternehmen nicht steuerungsrelevant. Die Daten werden daher nicht vollständig gemäß GRI berichtet.	
404	Aus- und Weiterbildung				
103	Angaben zum Managementansatz	●		S. 80, 92-95	6
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem	●	4	S. 92 Eine detaillierte konzernweite Datenbasis ist nicht vorhanden.	6
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	●		S. 92-96	6
405	Diversität und Chancengleichheit				
103	Angaben zum Managementansatz	●		S. 80, 86-87	6
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	●		S. 87-90; GB S. 10-13	6
407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen				
103	Angaben zum Managementansatz	●		S. 56-57 Verhaltenskodex für Geschäftspartner https://www.voestalpine.com/group/static/sites/group/downloads/de/konzern/compliance/Verhaltenskodex-fuer-voestalpine-Geschaeftpartner.pdf CDP: https://www.cdp.net/en	3
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	●	4	S. 57 Eine detaillierte konzernweite Datenbasis ist aufgrund des weltweiten Lieferantennetzwerkes nicht vorhanden.	3
414	Soziale Bewertung der Lieferanten				
103	Angaben zum Managementansatz	●		S. 42-47	2
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	●		Alle neuen und bestehenden Rohstofflieferanten für die Stahlproduktion wurden anhand von sozialen Kriterien geprüft.	2

GRI-Standard	Angabe	Status	Gründe für die Auslassung	Verweis / Erläuterung	UNGC
415	Politische Einflussnahme				
103	Angaben zum Managementan- satz	●		S. 48-54	10
415-1	Parteispenden	●		Im Berichtszeitraum gab es seitens der voestalpine keine Spenden oder sonstigen Zu- wendungen an Politiker und politische Parteien.	10

LEGENDE

- vollständig berichtet
- teilweise berichtet

GBGeschäftsbericht 2019/20

UNGC Als Teilnehmer des UN Global Compact ist die voestalpine dazu verpflichtet, jährlich einen Fortschrittsbericht zu veröffentlichen. In der Spalte mit der Bezeichnung UNGC wird angezeigt, zu welchen der zehn Prinzipien die jeweiligen Angaben Informationen bieten.

Auslassungsgründe:

- 1 - Nicht zutreffend
- 2 - Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht
- 3 - Explizite rechtliche Verbote
- 4 - Keine Information verfügbar

odpo

ved

nost

UN GLOBAL COMPACT – DIE 10 PRINZIPIEN

MENSCHENRECHTE

- Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und
- Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

ARBEITSNORMEN

- Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
- Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und
- Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

UMWELTSCHUTZ

- Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und
- Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

- Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

WE SUPPORT



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Die Sustainable Development Goals (SDGs) wurden von einer Arbeitsgruppe der Vereinten Nationen gemeinsam mit tausenden Stakeholdern erarbeitet und von der Generalversammlung der UNO im Rahmen des Weltgipfels für Nachhaltige Entwicklung am 25.9.2015 in New York verabschiedet. 193 Mitgliedstaaten der UNO haben sich zu den 17 Zielen und 169 Subzielen für eine globale nachhaltige Entwicklung und konkretisierenden Zielvorgaben bekannt.

Die SDGs sind mit 1.1.2016 eingesetzt worden und auf einen Zeitrahmen von 15 Jahren (bis 2030) ausgelegt. Die Rolle der Privatwirtschaft bei der Zielerreichung wurde explizit hervorgehoben.

Die voestalpine trägt durch ihre Geschäftstätigkeit zu folgenden 12 SDGs maßgeblich bei:

- Ziel 3: Gesundheit und Wohlergehen
- Ziel 4: Hochwertige Bildung
- Ziel 5: Geschlechtergleichheit
- Ziel 6: Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen
- Ziel 7: Bezahlbare und saubere Energie
- Ziel 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- Ziel 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur
- Ziel 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden
- Ziel 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion
- Ziel 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
- Ziel 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
- Ziel 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

16.2 MITGLIEDSCHAFTEN

Die voestalpine AG und die Konzerngesellschaften sind Mitglied einer Vielzahl von Verbänden, Vereinen oder Interessengemeinschaften und nehmen über ihre Mitarbeiter an Arbeitsgemeinschaften teil oder arbeiten an Projekten mit. Im Folgenden ist eine Auswahl der Mitgliedschaften angeführt, die aus Sicht von Corporate Responsibility relevant sind.

ABA - Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.	Deutschland
ARA - Altstoff Recycling Austria	Österreich
ARGE OÖ Arbeitsstiftungen	Österreich
ARH Serrana - Associação de Recursos Humanos	Brasilien
ASMET - The Austrian Society for Metallurgy and Materials	Österreich
Austrian Standards Institute (ASI)	Österreich
AUVA - Allgemeine Unfallversicherungsanstalt	Österreich
B.C. Human Resources Management Association	Kanada
BBRZ - Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum	Österreich
Beijing HR Association	China
Bergmännischer Verband Österreichs	Österreich
BFI - Betriebsforschungsinstitut	Österreich
BSI - British Standards Institution	Großbritannien
CDG - Christian Doppler Forschungsgesellschaft	Österreich
Certified Human Ressources Professional	Kanada
CISA - Compliance Institute of Southern Africa	Südafrika
COMET / K1-MET	Österreich
Compliance Link	Großbritannien
Compliance Praxis - Compliance Netzwerk Österreich	Österreich
Dachverband der Arbeitsmedizinischen Zentren Österreichs	Österreich
DGFP - Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.	Deutschland
EGVI - European Green Vehicles Initiative	Belgien

EMAS	Österreich
ESTEP - European Steel Technology Platform	Belgien
EUROFER - Europäische Wirtschaftsvereinigung der Eisen- und Stahlindustrie	Belgien
European Wind Energy Association	Belgien
FFG - Forschungsförderungsgesellschaft	Österreich
FOSTA - Forschungsvereinigung Stahlanwendung e.V.	Deutschland
Hong Kong People Management Association	China
HSS Forum - International High Speed Steel Research Forum	Deutschland
Informelle Plattform österreichischer Arbeitsstiftungen	Österreich
Institute of Safety Management	USA
Kepler Society JKU	Österreich
Korean Employers Federation	Südkorea
LIMAK - Austrian Business School GmbH	Österreich
Montanhistorischer Verein Österreich	Österreich
National Association of Railway Business Woman	USA
NEASA - National Employers Organisation of South Africa	Südafrika
Nederland CO ₂ Neutraal	Niederlande
ÖGA - Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin	Österreich
Österreichische Vereinigung für Qualitätssicherung (ÖVQ)	Österreich
Österreichischer Arbeitskreis für Corporate Governance	Österreich
Österreichs Energie	Österreich
Photovoltaic Austria Federal Association	Österreich
Physio Austria, Bundesverband der PhysiotherapeutInnen Österreichs	Österreich
respACT – Austrian Business Council for Sustainable Development	Österreich
ResponsibleSteel	Australien
RFCS - Research Fund for Coal and Steel	Belgien
RFE - Rail Forum Europe	Belgien
RFT OÖ - Rat für Forschung und Technologie für Oberösterreich	Österreich
RoSPA - Royal Society for the Prevention of Accidents	Großbritannien

Shanghai Institute of Labor and Social Security	China
Singapore National Employers Federation	Singapur
SPIRE - Sustainable Process Industry through Resource and Energy Efficiency	Belgien
Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.	Deutschland
The Employers Association of Indonesia (APINDO)	Indonesien
The Women Secretaries & Administrative Professionals Association of Thailand	Thailand
TU Graz Forum Technik und Gesellschaft	Österreich
Verein Deutscher Eisenhüttenleute	Deutschland
Verein KEPLER SOCIETY	Österreich
Verein zur Förderung des Instituts für Umweltrecht	Österreich
Vffi - Verein zur Förderung von Forschung und Innovation (Unterausschuss IV)	Österreich
WIFI OÖ GmbH, Forum Arbeit & Personal	Österreich
WingNet TU Wien	Österreich
worldsteel - World Steel Association	Belgien
UNGC – United Nations Global Compact	USA
UNIMC – Uni Management Club Linz	Österreich
VDEh – Stahlinstitut VDEh	Deutschland
VÖSI – Verband Österreichische Sicherheits-Ingenieure	Österreich
WTCM – Forschungsgesellschaft für die technologische Industrie	Belgien

16.3 GLOSSAR

CMRT	Conflict Minerals Reporting Template
CO ₂ e	CO ₂ -Äquivalente, Maßeinheit zur Vereinheitlichung der Klimawirkung der unterschiedlichen Treibhausgase (CO ₂ , Methan und Lachgas)
conflict free	„konfliktfreie“ Rohstoffe im Sinne des Dodd-Frank-Act
Conflict Minerals	Rohstoffe, die in Konflikt- oder Hochrisikogebieten abgebaut oder gefördert werden
Corporate Governance: L-Regeln C-Regeln R-Regeln	Regelkategorien nach dem Österreichischen Corporate Governance Kodex: L-Regel (Legal Requirement): Regel beruht auf zwingenden Rechtsvorschriften C-Regel (Comply or Explain): Regel soll eingehalten werden; eine Abweichung muss erklärt und begründet werden, um ein kodexkonformes Verhalten zu erreichen R-Regel (Recommendation): Regel mit Empfehlungscharakter; Nichteinhaltung ist weder offenzulegen noch zu begründen (Quelle: Österreichischer Corporate Governance Kodex, Fassung Juli 2012, Österreichischer Arbeitskreis für Corporate Governance, www.corporate-governance.at)
Dodd-Frank-Act	US-amerikanisches Bundesgesetz. Verpflichtet Unternehmen, auf Rohstoffe aus Konfliktregionen zu verzichten
EBIT	Earnings Before Interest and Taxes Ergebnis vor Steuern, Anteilen nicht beherrschender Gesellschafter und Finanzergebnis
EBITDA	Earnings Before Interest and Taxes, Depreciation and Amortization Ergebnis vor Steuern, Anteilen nicht beherrschender Gesellschafter, Finanzergebnis und Abschreibungen
EMAS	Eco Management and Audit Scheme Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über die freiwillige Beteiligung von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für das Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung
FTEs, Full-time Equivalents	Vollzeitäquivalente; Kennzahl, die angibt, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben
Headcount	Mitarbeiterzahl nach Köpfen, „Kopfzahl“
Jahresfracht	Menge an bestimmten Stoffen, die ins Abwasser / in die Luft gelangen, übers Jahr aufsummiert
Life Cycle Assessment (LCA)	Systematische Analyse der Umweltauswirkungen von Produkten während des gesamten Lebensweges zur objektiven Bewertung unter Berücksichtigung von wirtschaftlichen, sozialen und technischen Aspekten
Scope 1, 2 und 3	Emissionskategorien nach dem Greenhouse Gas Protocol
USMCA	United States - Mexico - Canada Agreement Nachfolgevereinbarung der NAFTA-Freihandelszone

16.4 BESTÄTIGUNGSBERICHT

Deloitte.

An den Vorstand der
voestalpine AG
Linz

Bericht über die unabhängige Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung

Einleitung

Wir haben Prüfungshandlungen zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit („Limited Assurance“) dahingehend durchgeführt, ob der konsolidierte nichtfinanzielle Bericht zum 31.03.2020 in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien erstellt wurde. Die Berichtskriterien umfassen die vom Global Sustainability Standards Board (GSSB) herausgegebenen Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (GRI-Standards: Option Kern) sowie die in § 267a UGB genannten Anforderungen an den Bericht.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der voestalpine AG sind verantwortlich für die Erstellung des Berichtsinhaltes in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien sowie für die Auswahl der zu überprüfenden Angaben. Die Berichtskriterien umfassen die in den vom Global Sustainability Standards Board (GSSB) herausgegebenen GRI-Standards: Option Kern sowie die in § 267a UGB genannten Anforderungen an den Bericht.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Deloitte.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe besteht darin, auf Basis der von uns durchgeführten Prüfungshandlungen ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit („Limited Assurance“) dahingehend abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die konsolidierte nichtfinanzielle Berichterstattung nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien erstellt wurde. Die Berichtskriterien umfassen die vom Global Sustainability Standards Board (GSSB) herausgegebenen Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung GRI-Standards: Option Kern sowie die in § 267a UGB genannten Anforderungen an den Bericht.

Wir haben die Prüfungshandlungen entsprechend dem International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised), Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), zur Erlangung einer begrenzten Prüfsicherheit durchgeführt. Danach haben wir unsere Berufspflichten einschließlich Vorschriften zur Unabhängigkeit einzuhalten und den Auftrag unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt, soweit sie für die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit relevant sind:

- Befragung der von der voestalpine AG genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der Nachhaltigkeitsstrategie, der Nachhaltigkeitsgrundsätze und des Nachhaltigkeitsmanagements
- Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der voestalpine AG zur Beurteilung der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen
- Abgleich der im Bericht abgebildeten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren mit den zur Verfügung gestellten Dokumenten und Unterlagen

Deloitte.

- Des Weiteren erfolgten Prüfungshandlungen dahingehend, ob im konsolidierten nichtfinanziellen Bericht sämtliche gemäß § 267a UGB geforderten Informationen offengelegt werden.

Zusammenfassende Beurteilung

Auf Grundlage unserer Prüfungshandlungen sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der konsolidierte nichtfinanzielle Bericht nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien nach den GRI-Standards: Option Kern aufgestellt worden ist.

Des Weiteren sind uns auf Grundlage unserer Prüfungshandlungen keine Sachverhalte bekannt geworden, dass nicht sämtliche gemäß § 267a UGB geforderten Informationen im konsolidierten nichtfinanziellen Bericht offengelegt worden sind, wobei anzumerken ist, dass die Kennzahlen zu Energieverbrauch und Emissionen nach Kalenderjahr anstatt Wirtschaftsjahr berichtet werden.

Auftragsbedingungen

Die „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe“ (AAB 2018) vom 18.04.2018, herausgegeben von der Österreichischen Kammer der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, sind Grundlage dieses Auftrags. Unsere Haftung ist gemäß Kapitel 7 AAB 2018 auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Im Falle grober Fahrlässigkeit beträgt die maximale Haftungssumme das Fünffache des vereinnahmten Honorars. Dieser Betrag bildet den Haftungshöchstbetrag, der nur einmal bis zu diesem Maximalbetrag ausgenutzt werden kann, dies auch, wenn es mehrere Anspruchsberechtigte gibt oder mehrere Ansprüche behauptet werden.

Wien, 7. September 2020

Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH

Mag. Christof Wolf
Wirtschaftsprüfer

Mag. Marieluise Krimmel
Wirtschaftsprüferin

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
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

Gestaltung, Realisierung: 7 Punkt Communication Group GmbH, www.7punkt.at

Druck: Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at



Im Sinne einer besseren Lesbarkeit wurde auf geschlechtsspezifische Endungen verzichtet.