

CORPORATE
RESPONSIBILITY
FACTSHEET

2018

DE CORPORATE RESPONSIBILITY-STRATEGIE

Duurzaamheid is niet weg te denken uit de dagelijkse werking van voestalpine. Dat blijkt ook uit de Corporate Responsibility (CR)-strategie zoals die in de loop van het vorige boekjaar werd aangepast. Zij maakt onlosmakelijk deel uit van de groepsstrategie en vloeit rechtstreeks voort uit de functionele strategieën.

CR-strategie en Sustainable Development Goals

Om de bijdrage van voestalpine ter realisatie van de Sustainable Development Goals (SDG's) in aanmerking te nemen, werd bij de opstelling

van de Corporate Responsibility-strategie ook rekening gehouden met deze externe duurzaamheidsdoelstellingen.

HUMAN RESOURCES

Bedrijfscultuur

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

Diversity

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

Opleiding en bijscholing

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



health & safety

De veiligheid en de gezondheid van zijn mensen zijn voor voest Alpine centrale basiswaarden en genieten opperste prioriteit.

Wij werken aan een verder terugschroeven van de ongevalsfrequentie en een verbetering van de gezondheid van alle personeelsleden van de voest Alpine-groep, waar en in welke functie ze ook werken.

Wij beschouwen groepswijde minimumnormen voor veiligheid als het fundament voor een succesrijke health & safety-bedrijfscultuur.



MILIEU

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

Procesgerelateerde emissies kunnen niet geheel vermeden worden. Wij exploiteren onze productielijnen met economisch aanvaardbare toepassing van de telkens beste beschikbare technologieën en ontwikkelen nieuwe technologieën om milieurelevante effecten op lucht, bodem en water in de mate van het mogelijke te minimaliseren.

Kringlooeconomie en levenscyclusanalyse: geïntegreerde beoordeling van grondstoffen

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

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

Wij streven op lange termijn naar een decarbonisatie van economie en maatschappij, niet het minst door uitgebreide onderzoeks- en ontwikkelingsactiviteiten – vaak in partnerschappen – om nieuwe technologieën mogelijk te maken. Bovendien voeren wij een open en constructieve dialoog met stakeholders, o.a. met milieuorganisaties, politieke beleidsmakers en de wetenschap.



ONDERZOEK EN ONTWIKKELING

Wij speuren continu naar innovatieve producten en processen, en ontwikkelen nieuwe technologieën om een benchmark te blijven voor grondstoffenefficiëntie en milieustandaarden.

Wij voeren intern en extern een actief knowhow-management en aanzien dit als een sleutel tot succes. Wij nemen de opleiding en de bijscholing van onze researchers in eigen handen, delen onze kennis binnen de groep, en benutten door deze professionele uitwisseling synergie-effecten.

Wij hechten ook op onderzoeksvlak waarde aan langdurige en vertrouwensvolle relaties met onze klanten en leveranciers en werken nauw samen met universiteiten en wetenschappelijke instellingen.



ALGEMENE INKOOP

Leveranciersmanagement

voestalpine houdt bij de selectie van zijn leveranciers rekening met de naleving van ecologische en sociale principes. Wij hebben het duurzaam leveranciersmanagement in de zin van langetermijnpartnerschappen in onze inkoopprocessen geïntegreerd.

Opleiding en bijscholing

Door informatieve evenementen zoals de Purchasing Power Day en door de zelfontwikkelde driedelige Purchasing Power Academy garandeert voestalpine de continue opleiding en bijscholing van zijn inkooppersoneel.

Inkoopprocessen

Het procurementproces wordt met het oog op de verzekering van de compliance-conformiteit doorlopend geoptimaliseerd. De gedragscode legt hierbij de basis voor commerciële activiteiten en beslissingen.



GRONDSTOFFENINKOOP

Integrale analyse van kringloopconcepten

De toepassing van kringloopconcepten (closed loop) in samenwerking met onze klanten staat borg voor de hoogste efficiëntie inzake recycling van onze grondstoffen en materialen.

Leveranciers

Wij gaan samen met onze leveranciers de uitdaging aan van een permanente optimalisering van onze toeleveringsketens. Een regelmatig bezoek aan de voormateriaal- en grondstoffenbronnen, met name mijnen en vindplaatsen, vormt een vast bestanddeel van dit proces. In samenwerkingsverbanden worden werkwijzen ontwikkeld om de toeleveringsketen efficiënt en in overeenstemming met de CR-richtlijnen vorm te geven. Van mogelijke nieuwe leveranciers worden de CR, de kwaliteit en de prestaties geanalyseerd. Indien deze resultaten gunstig zijn, worden deze leveranciers in onze bestanden opgenomen. De toeleveringsketen van onze grondstoffen werd in het kader van het project SSCM (Sustainable Supply Chain Management) volledig geanalyseerd en de overeenstemming van de belangrijkste factoren met Corporate

Responsibility gecontroleerd. voestalpine garandeert dat alle grondstoffen aan dit proces onderworpen zijn en dat zodoende risico's blijvend worden geminimaliseerd.

Conflict minerals

Wij verplichten alle grondstoffenleveranciers die onderhevig zijn aan bepalingen van de Dodd-Frank Act deze ook na te leven.

Door middel van een CFSI Report wordt gewaarborgd dat alle grondstoffen die door de groep worden aangekocht "conflict free" zijn.

Veiligstellen van de voorziening

De langetermijn- en concurrentiële voorziening met grondstoffen en energie is een centrale taak van het grondstoffeninkoopmanagement. Een sterke integratie van up- en downstreamprocessen, scenarioplanning en adaptieve voorzieningsconcepten minimaliseren mogelijke risico's.



INTEGER ONDERNEMINGSBELEID – RECHT & COMPLIANCE

Integer ondernemingsbeleid

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

Compliance

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

Mensenrechten

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



EVOLUTIE VAN DE PARAMETERS

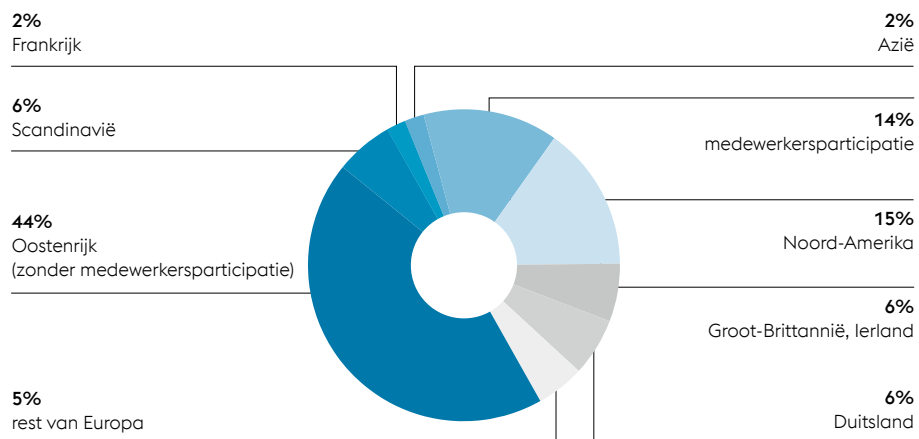
mio euro	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
Omzet	11.077,2	11.189,5	11.068,7	11.294,5	12.897,8
Ebitda	1.374,0	1.530,1	1.583,4	1.540,7	1.954,1
Ebitdamarge	12,4%	13,7%	14,3%	13,6%	15,2%
Ebit	788,4	886,2	888,8	823,3	1.180,0
Ebitmarge	7,1%	7,9%	8,0%	7,3%	9,1%
Personeel (voltijdsequivalenten)	47.485	47.418	48.367	49.703	51.621
Researchbestedingen	128,4	126,7	131,8	140,3	152,0
Bedrijfskosten voor milieuzorg in Oostenrijk	218,0	222,0	237,0	231,0	258,0
Milieu-investeringen (Oostenrijkse fabrieken)	23,0	43,0	55,0	46,0	40,0
Ruwstaalproductie (mio ton)	8,118	7,929	7,733	7,596	8,140

EIGENDOMSSTRUCTUUR

De eigendomsstructuur vertoont bij het einde van boekjaar 2017/2018 het volgende (indicatieve) beeld:

EIGENDOMSSTRUCTUUR

in %, aan het einde van boekjaar 2017/2018



GROOTSTE INDIVIDUELE AANDEELHOUDERS

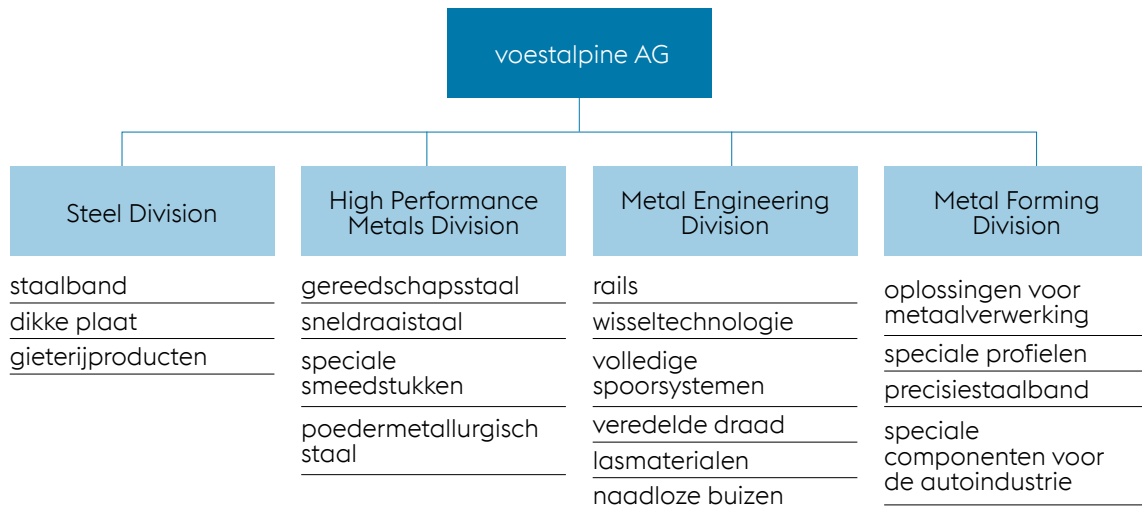
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Invest GmbH & Co OG	< 15%
voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung	14,0%
Oberbank AG	8,1%

DE ONDERNEMINGS- STRUCTUUR

voestalpine AG is een technologie- en industrie-goederengroep wiens vier divisies met meer dan 500 groepsbedrijven en -vestigingen actief zijn in meer dan 50 landen op de vijf continenten.

voestalpine verschaft wereldwijd werk aan meer dan 51.000 mensen. De hoofdzetel bevindt zich in Linz (Oostenrijk). Sinds 1995 is voestalpine genoteerd aan de Beurs van Wenen.

Met zijn kwalitatief hoogwaardige product- en systeemoplossingen uit staal en andere metalen behoort de groep tot de leidende partners van de Europese auto- en huishoudtoestellenbranche en de mondiale luchtvaart- en olie- en gasector. voestalpine is bovendien wereldmarktleider op het vlak van de wisseltechnologie en speciale rails, evenals op het gebied van gereedschapsstaal en speciale profielen.



STAKEHOLDERS EN BELANGRIJKSTE THEMA'S

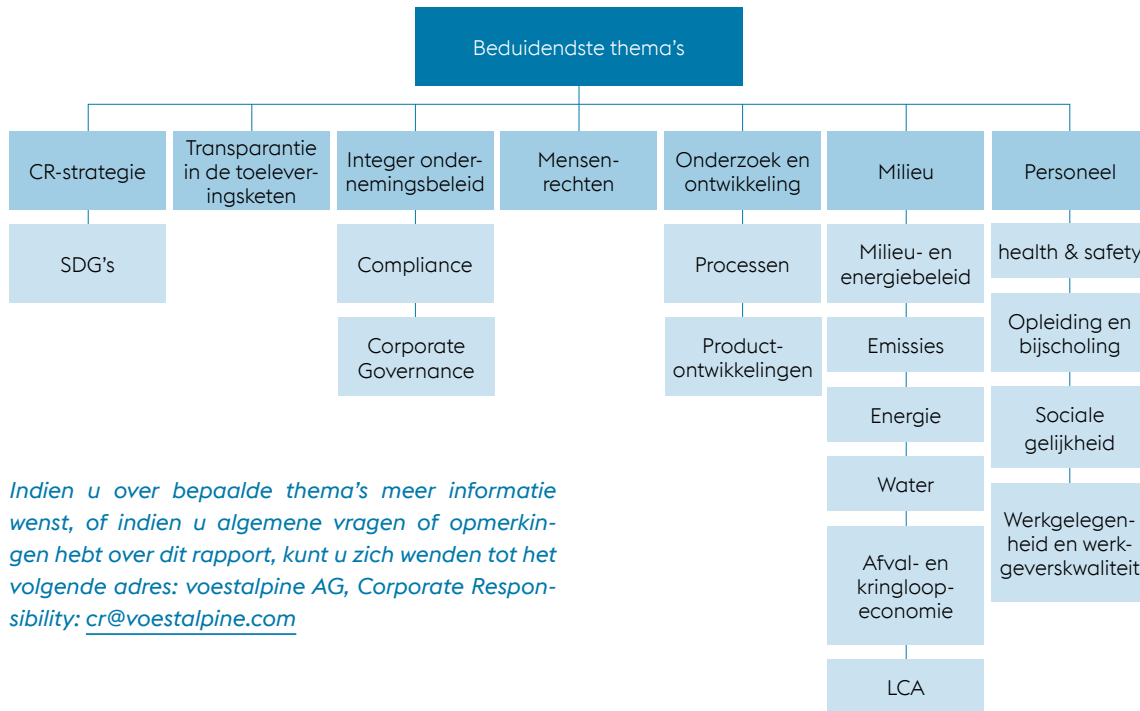
voestalpine staat met zijn raad van bestuur, leidinggevenden en individuele medewerkers in voortdurend contact met de genoemde stakeholdergroepen. Bovendien wordt gebruik gemaakt van tal van gelegenheden, zoals professionele gesprekken en ervaringsuitwisselingen met experts, conferenties en beurzen, analisten- en beleggersmeetings. Belangrijke formats voor de gestructureerde communicatie met de interne stakeholders zijn het regelmatige medewerkersonderzoek en de jaarlijkse functioneringsgesprekken. voestalpine is tevens vertegenwoordigd in de meest diverse panelen en platformen van belangengroepen en sectorale

organisaties en initiatieven. Met de verschillende stakeholdergroepen werd in de loop van de verslagperiode op uiteenlopende wijze en over tal van thema's van gedachten gewisseld.



De continue dialoog met de stakeholders vormde de belangrijkste basis voor de meest belangrijke thema's. De volgende thema's werden geïdentificeerd als "materiële aspecten" voor de voestalpine-prestaties op het vlak van duurzaamheid.

ficeerd als "materiële aspecten" voor de voestalpine-prestaties op het vlak van duurzaamheid.



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

INTEGER ONDERNEMINGSBELEID

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

COMPLIANCE

voestalpine legt zijn medewerkers in alle landen waar de groep actief is op om alle wetten na te leven. Compliance betekent voor voestalpine evenwel meer dan de loutere eerbiediging van wetten en andere externe voorschriften. Compliance brengt tevens een cultuur tot uitdrukking die is gebaseerd op ethische en morele grondslagen. De basisregels voor deze bedrijfscultuur voor de omgang met klanten, leveranciers, personeelsleden en overige commerciële partners werden expliciet verankerd in de gedragscode van voestalpine (Code of Conduct).

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

In het kader van zijn compliance-inspanningen hecht voestalpine een bijzonder belang aan preventieve maatregelen. Deze gaan met name gepaard met opleiding, training, management-gesprekken en communicatie. Zo worden al sinds 2002 bedrijfsleiders, verkoopmedewerkers en andere personeelsleden in het kader van face-to-faceopleidingen gevoelig gemaakt voor het thema kartelrecht.

Sinds de invoering van e-learnings in de voestalpine-groep (kartelrecht sinds 2009, gedragscode sinds 2012), volgden de medewerkers van de voestalpine-groep meer dan 53.000 e-learningsessies over de gedragscode en het kartelrecht (incl. opfrissings- en verdiepingscursussen).

Bovendien werd tijdens boekjaar 2017/2018 een e-learning-opfrissingscursus uitgerold over het thema gedragscode, met corruptie als zwaartepunt. Hij is gericht tot alle medewerkers die de compliance-basisopleiding over de gedragscode hebben afgewerkt. Deze opleiding werd verzonden naar ong. 14.500 personeelsleden en werd eind maart 2018 ook al door zo'n 12.000 mensen gevolgd.

CORPORATE GOVERNANCE

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

Naast de wettelijk bindende "L-regels" (Legal Requirements) verbindt voestalpine AG zichzelf tot de naleving van alle "C-regels" (Comply or explain) en "R-regels" (Recommendation) van de codex. De Corporate Governance-codex stelt Oostenrijkse aandelenvennootschappen een kader ter beschikking voor de leiding en de controle van de onderneming. Aan de basis van de codex liggen de voorschriften van het Oostenrijkse aandelen-, beurs- en kapitaalmarktrecht. Hij vindt inspiratie voor zijn basisprincipes in de OESO-richtlijnen voor Corporate Governance. De laatste aanpassing dateert van januari 2018. De bedrijven verplichten zichzelf tot na-

leving van de codex. De codex streeft naar een een verantwoordelijke, duurzame en op lange-termijnwaardecreatie gerichte leiding en controle van bedrijven en groepen. Door zijn vrijwillige verbintenis zet voestalpine zich achter deze doelstellingen en streeft een hoge mate aan transparantie na voor alle stakeholders van de groep.

voestalpine AG informeert in zijn kwartaalberichten en jaarverslagen over de transacties met verwante bedrijven en personen en over lopende procedures (bijv. kartelzaken).

MENSEN- RECHTEN

voestalpine verplicht zichzelf tot eerbiediging van de mensenrechten in overeenstemming met het Handvest van de Verenigde Naties en het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens. Bovendien ondersteunt voestalpine sinds 2013 het Global Compact van de Verenigde Naties en de tien principes daarvan.

COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN EN RECHT VAN VERENIGING

Ongeveer tachtig procent van alle personeelsleden van de voestalpine-groep bevindt zich in een door een collectieve overeenkomst beheerde arbeidsverhouding.

Elke medewerker beschikt over het recht en de vrijheid om zich bij een syndicale organisatie aan te sluiten. In alle bedrijven van de voestalpine-groep kan het personeel ondernemingsraadsleden kiezen. In de groep zijn een Europese ondernemingsraad en een centrale ondernemingsraad actief. Zij beschikken over een goede gespreksbasis met het management.

KINDERARBEID EN DWANGARBEID

voestalpine keert zich strikt tegen kinder-, gedwongen en verplichte arbeid. In de volledige groep kwam tot nog toe geen enkel geval aan het licht. Ook bij leveranciers en commerciële partners duldt voestalpine geen enkele vorm van kinder-, gedwongen en verplichte arbeid.

In de gedragscode voor businesspartners van voestalpine is te dien einde vermeld:

De businesspartner verbindt zich ertoe om, op basis van het Europese Verdrag ter Bescherming van de Rechten van de Mens en het Handvest van de Verenigde Naties, mensenrechten te beschouwen als fundamentele waarden en deze te respecteren. Dat geldt in het bijzonder voor het verbod op kinder- en dwangarbeid, de gelijke behandeling van medewerkers, en het recht op pleitbezorging en collectieve onderhandelingen.

MENSENHANDEL EN MODERNE SLAVERNIJ

Bedrijven uit de voestalpine-groep die onderworpen zijn aan de UK Modern Slavery Act vervullen de opgelegde publicatieplicht met de uitgave van een overeenkomstige verklaring.

In de gedragscode en in de gedragscode voor businesspartners zijn mensenhandel en moderne slavenhandel expliciet vermeld en met klem verboden.

MENSENRECHTENOPLEIDINGEN VOOR BEVEILIGINGSPERONEEL

Het beveiligingspersoneel van de voestalpine-fabrieken bestaat voor het grootste deel uit eigen medewerkers. Ook voor medewerkers van externe bedrijven is de gedragscode van toepassing; voor hun werkgevers geldt de gedragscode voor businesspartners. In beide documenten is de eerbiediging van de mensenrechten vermeld.

Opleidingen van de eigen medewerkers over dit onderwerp worden door voestalpine zelf verstrekt, de opleiding van de externe beveiligingskrachten geschiedt door de betrokken werkgever.

RECHTEN VAN INHEEMSE VOLKEREN

Aangezien voestalpine uitsluitend actief is in ontsloten industriegebieden, worden oorspronkelijke bewoners niet in hun rechten beperkt door de zakelijke activiteiten van het bedrijf.

ONDERZOEK EN ONTWIKKELING

Onderzoek en ontwikkeling (O&O) leveren een beslissende bijdrage tot het economische succes en de langetermijnontwikkeling van voestalpine.

De continue ontwikkeling van nieuwe producten en productieprocessen is voor een technologiebedrijf als voestalpine onontbeerlijk om zich van zijn concurrenten te onderscheiden en op de markt succesvol te blijven.

Innovaties verzekeren zo het voortbestaan van de onderneming.

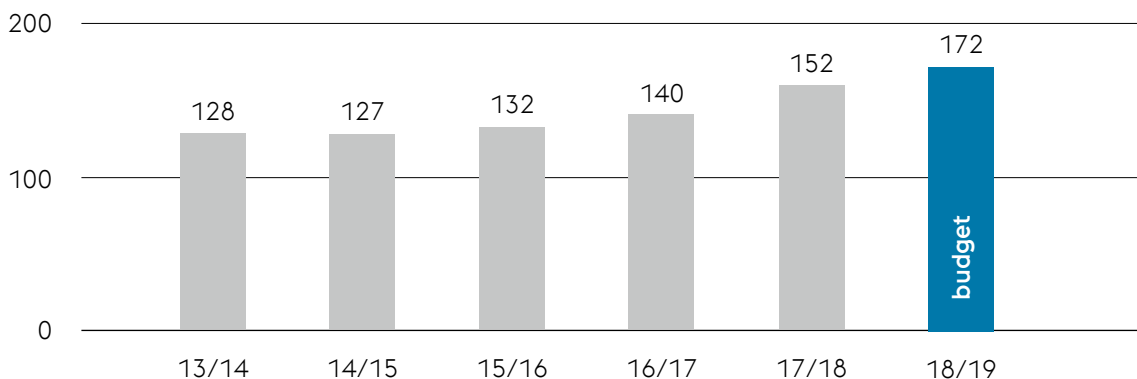
RESEARCHBESTEDINGEN

De onderzoeksuitgaven stegen de voorbije jaren aanhoudend. Het budget van 172 miljoen euro voor boekjaar 2018/2019 getuigt van de

waarde die de groep hecht aan onderzoek en ontwikkeling.

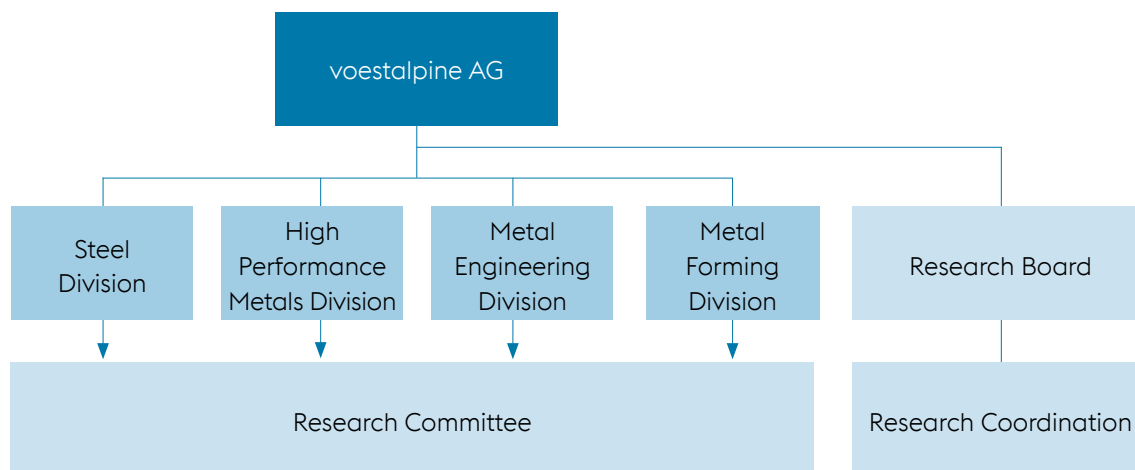
BRUTORESEARCHBESTEDINGEN

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



ORGANISATIE

De O&O-activiteiten van voestalpine zijn decentraal gestructureerd en staan dicht bij het betrokken bedrijf.



Innovatieve producten en processen

De grondstof staal levert een onmisbare bijdrage voor een duurzame toekomst. Het gebruik ervan, bijvoorbeeld in de lichte constructies van auto's of in de energiebranche, kan in belangrijke mate bijdragen tot energiebesparingen en CO₂-reducties. Zonder staal zouden er geen windmolens zijn, geen waterkrachtcentrales, geen elektrische motoren en dus geen elektrische auto's, geen elektriciteitspalen, geen milieuvriendelijke spoorwegen, metro's of trams.

De productie van staal zal ook in de toekomst een energie-intensief proces blijven. De voestalpine-groep werkt echter consequent aan een stapsgewijze decarbonisatie van de staalproductie. Via overbruggingstechnologieën, vooral op basis van aardgas (zoals in de nieuwe directe-reductiefabriek in Texas), streeft

voestalpine naar de vervanging van steenkool door alternatieve energiedragers. De volgende stap bestaat uit de verdere ontwikkeling van de directe reductie met waterstof in plaats van aardgas. Op dit ogenblik wordt in Linz een waterstofelektrolyse-installatie gebouwd om verder onderzoek uit te voeren naar deze technologie en haar mogelijkheden voor de staalproductie.

Parallel aan de ontwikkeling van nieuwe processen worden bestaande processen permanent verder verfijnd op het vlak van grondstoffenbesparing en milieuduurzaamheid. De doelstellingen van de projecten bestaan uit de vermindering van het gebruik van primaire materialen, het tegengaan van de verspilling van water, en de milieuvriendelijke recycling van residu's zoals slakken en stof.

Ook de snel voortschrijdende digitalisering draagt ertoe bij om de efficiency en de kwaliteit van de processen verder te verhogen.

De productontwikkeling concentreert zich op de sectoren met de hoogste technologische eisen – vooral mobiliteit en energie. In de auto- en luchtvaartbranche staat het thema lichte constructies in het middelpunt van de belangstelling, omdat daarmee brandstof kan worden bespaard en emissies kunnen worden teruggedrongen. Deze doelstelling streeft voestalpine na met de ontwikkeling van hoogvaste staal-soorten en hoogkwalitatieve gesmede componenten uit legeringen van lichte metalen.

De hoogvaste staalkwaliteiten met een vastheid van tot 2000 MPa dragen bovendien bij tot de veiligheid van de passagiers, omdat zij voor een sterke crashperformance zorgen van de veiligheidsrelevante onderdelen van de auto.

In de spoorweginfrastructuur genieten de veiligheid van de reizigers en een hoge beschikbaarheid van het spoor opperste prioriteit. Met het oog daarop worden materialen voor rails ontwikkeld die de ligduur verdubbelen, en wordt

gewerkt aan intelligente wisselsystemen met assistentie- en diagnosemogelijkheden voor bediening en controle op afstand, en die bovendien een intelligente preventieve zelfdiagnose kunnen uitvoeren. Zo kunnen in de toekomst wisselstoringen met tot de helft worden gereduceerd, wat de beschikbaarheid van de trajecten en de veiligheid sterkt vergroot.

Voor de energie-industrie worden materialen ontwikkeld die bestand zijn tegen extreme omgevingsomstandigheden, bijvoorbeeld super-taai of zuurgasvaste buizen en materialen voor gebruik bij hoge temperaturen, waardoor de werkingsgraad van turbines kan worden opgetrokken. De ontwikkeling van uiterst efficiënte elektroband en de inline gekleefde elektrobandpakketten compacore® zorgt voor een belangrijke efficiencytoename van elektromotoren en een daarmee gepaard gaande vermindering van de verbruikte energie.

voestalpine kreeg voor deze ontwikkeling samen met zijn samenwerkingspartner, de Johannes Kepler-universiteit in Linz, de VERENA 2018, een speciale award van de Oostenrijkse overheid.

MILIEU

Een actieve milieubescherming is vast verankerd in de bedrijfsfilosofie van de voestalpine-groep. Zij omhelst alle schakels van de productieketting en is gericht op een zo spaarzaam mogelijke omgang met hulpbronnen (vooral grondstoffen en energie) en een minimalisering van de milieu-effecten van onze processen en producten.

Milieubescherming is in de voestalpine-groep vooral gericht op de toepassing van de meest geavanceerde technologieën in de productielijnen, de intensieve research naar de ontwikkeling van ecologische staalproductieprocessen en -producten, efficiëntieverhogingsmaatregelen, emissieverlagingen en energiebesparingen, en niet op de laatste plaats een transparant en doelmatig milieubeheer.

In al zijn fabrieken leeft voestalpine de volgende principes na:

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

Dankzij deze consequent volgehouden inspanningen bekleedt voestalpine een leidende positie in de Europese staalsector, onder andere op het vlak van de emissie-intensiteit en de grondstoffenefficiëntie. Met het oog daarop werden tal van innovatieve procedés in de groep of in samenwerking met industriële partners ontwikkeld en wereldwijd voor het eerst bij voestalpine in praktijk gebracht.

Op de afsluitdag, 31 december 2017, beschikten 73 van onze 130 fabrieken (56%) over een milieubeheerssysteem volgens ISO 14001, en waren 16 fabrieken EMAS-gecertificeerd.

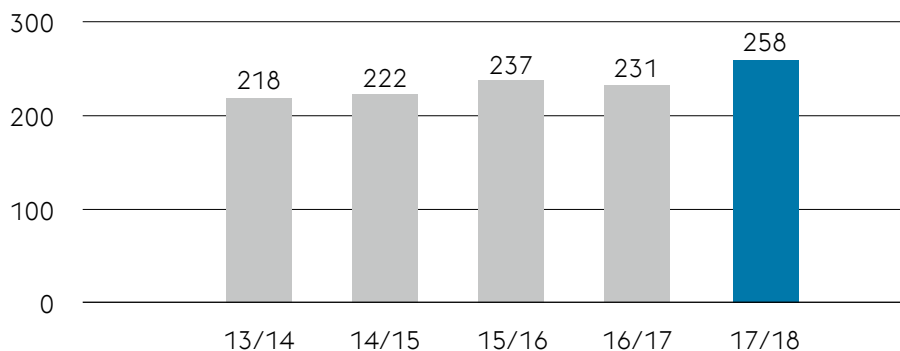
BEDRIJFSKOSTEN VOOR MILIEUBESCHERMINGSINRICHTINGEN

voestalpine stimuleert sinds jaren de toepassing van strenge standaarden voor milieu en milieutechniek. Dit blijkt ook uit de indicatoren van milieukosten en -investeringen. Zo liepen de

milieurelevante investeringen tijdens boekjaar 2017/2018 op tot 40 miljoen euro en bedroegen de lopende bedrijfslasten voor milieubeschermingsinrichtingen 258 miljoen euro.

MILIEUKOSTEN voestalpine AG

in mio euro



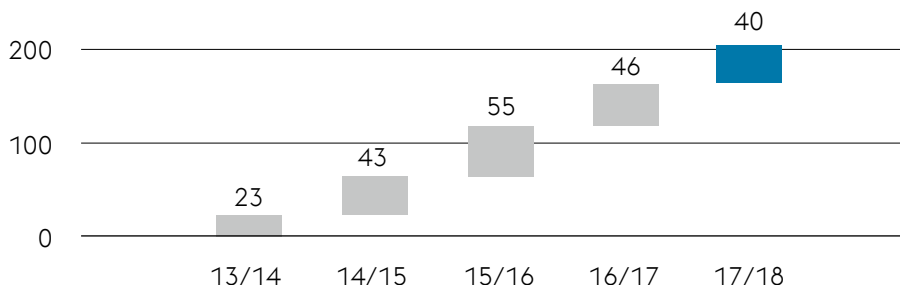
Met ca. 50% werd het grootste aandeel van de milieurelevante bedrijfslasten in de loop van het boekjaar 2017/2018 besteed aan maatregelen van luchtkwaliteitsbeheer en aan het verwerven van CO₂-certificaten in het kader van het emis-

siehandelssysteem van de Europese Unie. Zo'n kwart van de milieurelevante bedrijfslasten werd besteed aan afvalrecyclage, -verwerking en -verwijdering, 20% aan waterbescherming.

MILIEU-INVESTERINGEN

MILIEU-INVESTERINGEN voestalpine AG

(cumulatief) in mio euro



LUCHTEMISSIES

EMISSIES VAN BROEIKASGASSEN

Bij de staalproductie met het hoogoven-/LD-proces wordt koolstof gebruikt als reductiemiddel, waardoor CO₂-emissies technisch onvermijdbaar zijn.

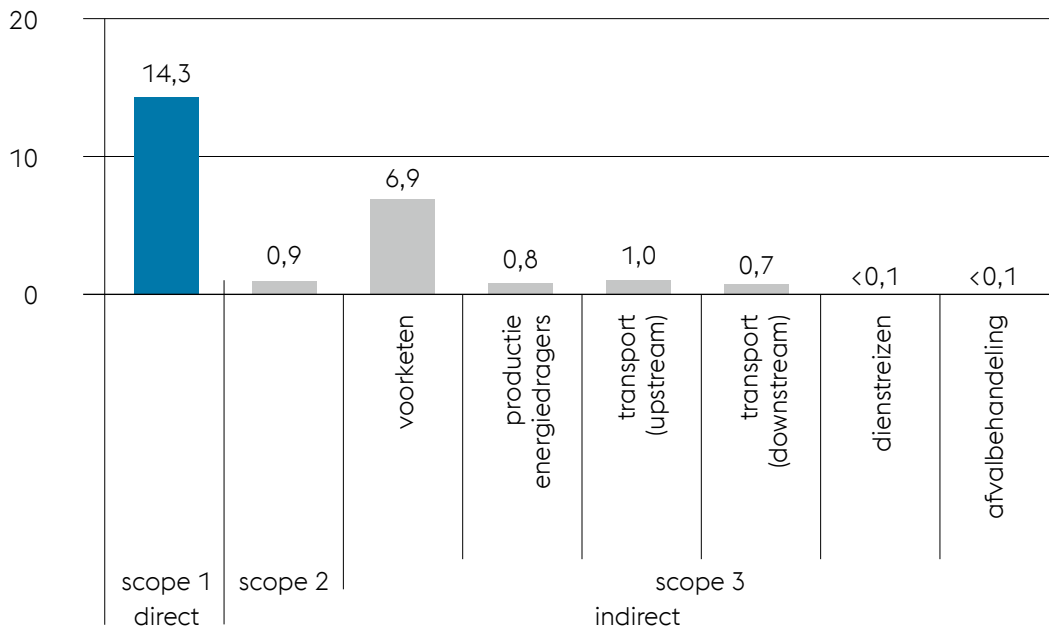
Sinds de herfst van 2016 exploiteert voestalpine in Corpus Christi (Texas, USA), een directe-reductiefabriek voor de productie van hoogwaardig sponsijzer (Hot Briquetted Iron, HBI). In dit proces worden ertspelletts gereduceerd met gebruik van aardgas. De specifieke broeikasgasemissies

voor het reductieproces kunnen zo in vergelijking met het op steenkool gebaseerde smeltreductieproces in de hoogoven worden teruggedrongen.

Door de activiteiten van de ong. 130 productievestigingen van voestalpine ontstonden tijdens het kalenderjaar 2017 directe broeikasgasemissies van om en nabij de 14,3 miljoen ton, voor het grootste deel procesafhankelijke en vandaag nog onvermijdbare CO₂-emissies.

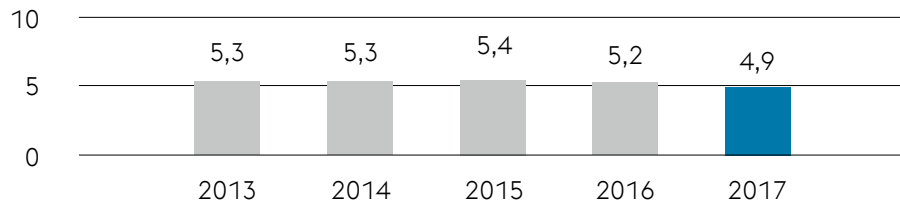
DIRECTE EN INDIRECTE BROEIKASGASEMISSIES

in mio ton CO₂e



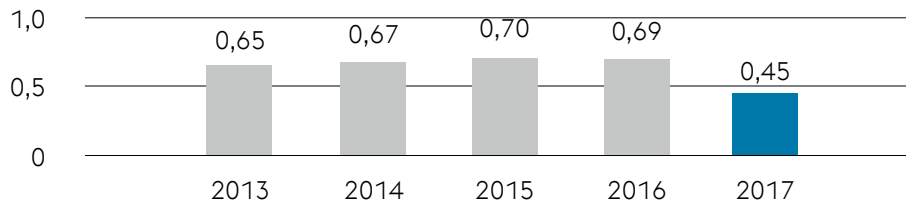
SO₂-EMISSIONS

kt



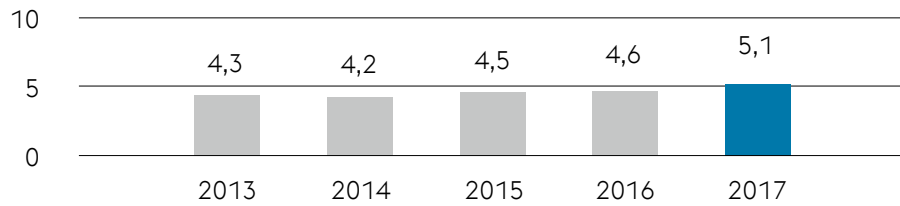
SPECIFIEKE SO₂-EMISSIONS

kg/t product



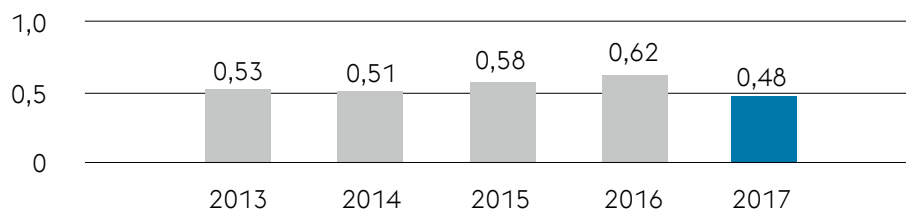
NO_x-EMISSIONS

kt



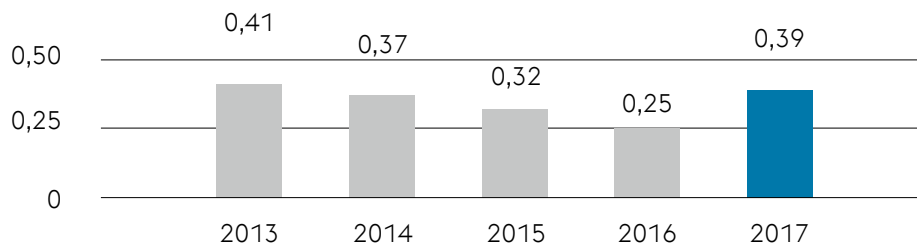
SPECIFIEKE NO_x-EMISSIONS

kg NO_x/t product



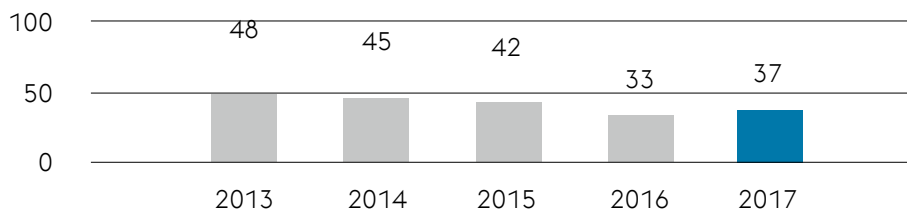
GERECUPEREERDE STOFEMISSIONS

kt



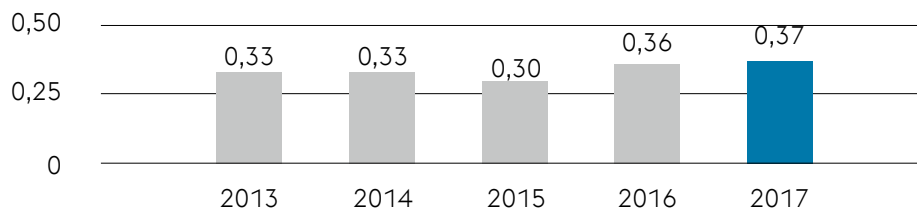
SPECIFIEKE GERECUPEREERDE STOFEMISSIONS

g/t product



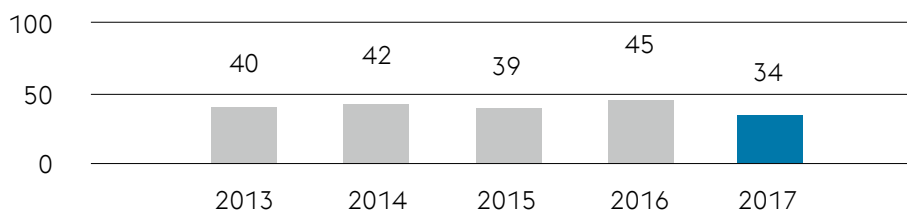
VOC-EMISSIONS

kt

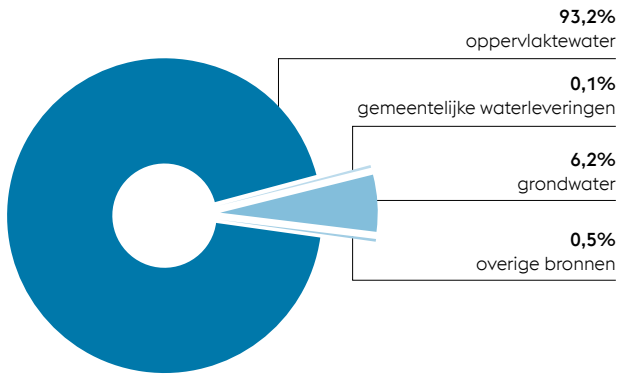


SPECIFIEKE VOC-EMISSIONS

g/t product

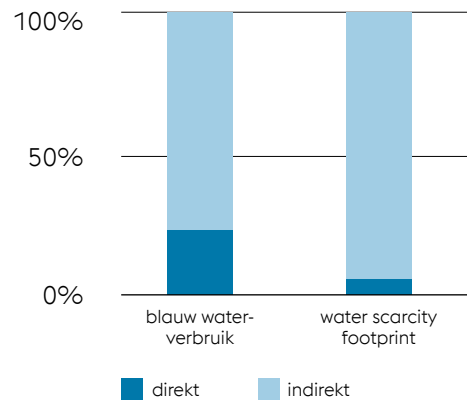


WATERONTTREKING 2017



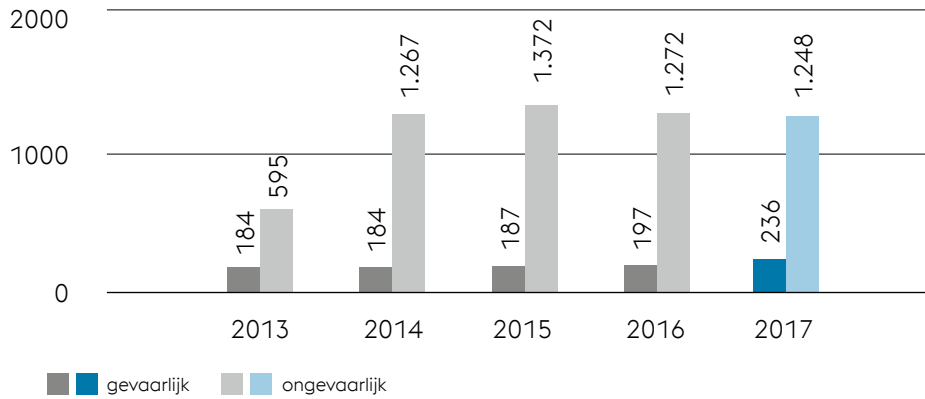
WATERVOETAFDRUK VESTIGING LINZ

in %



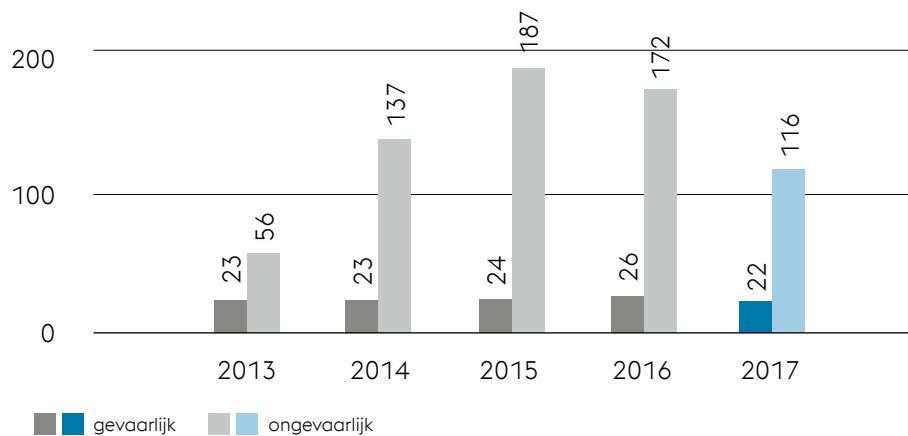
AFVALHOEVEELHEDEN

kt



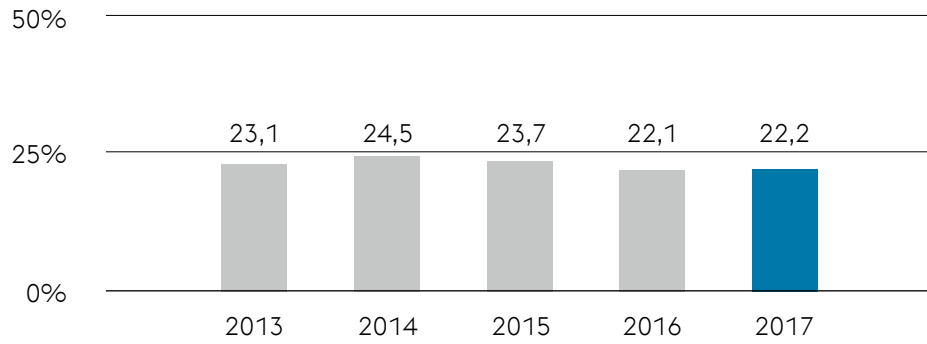
SPECIFIEKE AFVALHOEVEELHEDEN

kg/t product

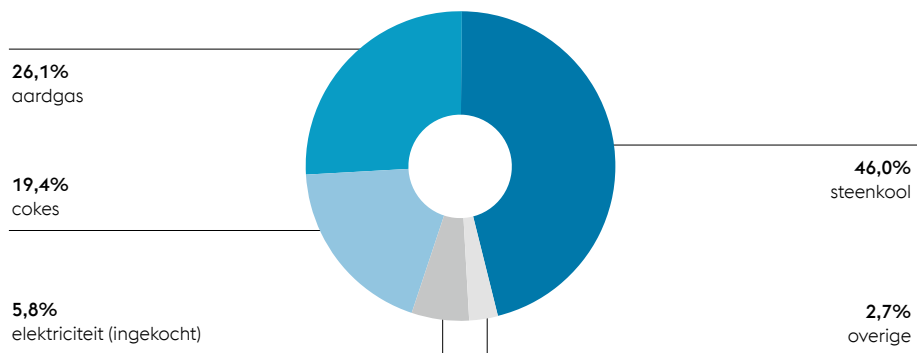


RECYCLAGEPERCENTAGE

in %

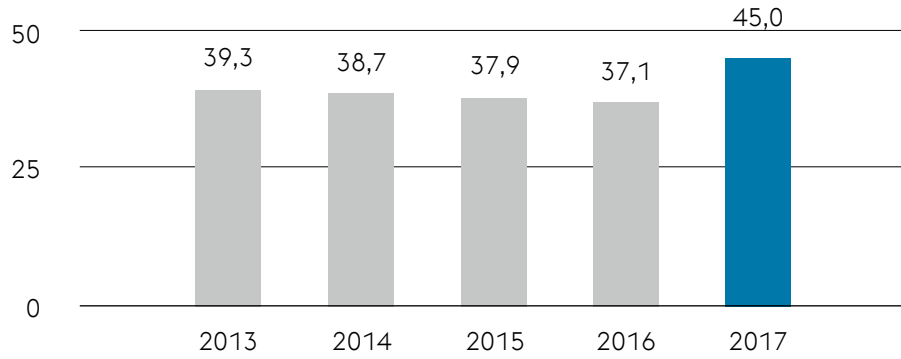


AANDELEN PER ENERGIEDRAGER 2017



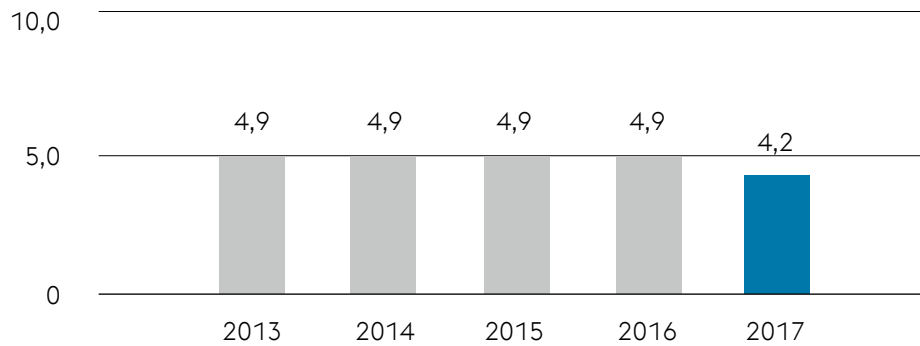
TOTAAL ENERGIEVERBRUIK

TWh



SPECIFIEK TOTAAL ENERGIEVERBRUIK

MWh/t product



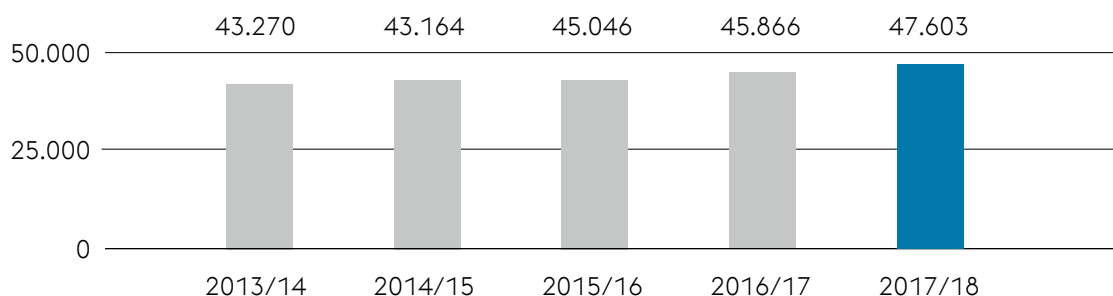
PERSONEEL

Op het ogenblik van de afsluiting van de balans, 31 maart 2018, werkten bij de voestalpine-groep in de hele wereld 47.603 mensen. Met

1301 leerlingen en 3868 uitzendkrachten bestaat het personeelsbestand in totaal uit 51.621 medewerkers (fte's, voltijdsequivalenten).

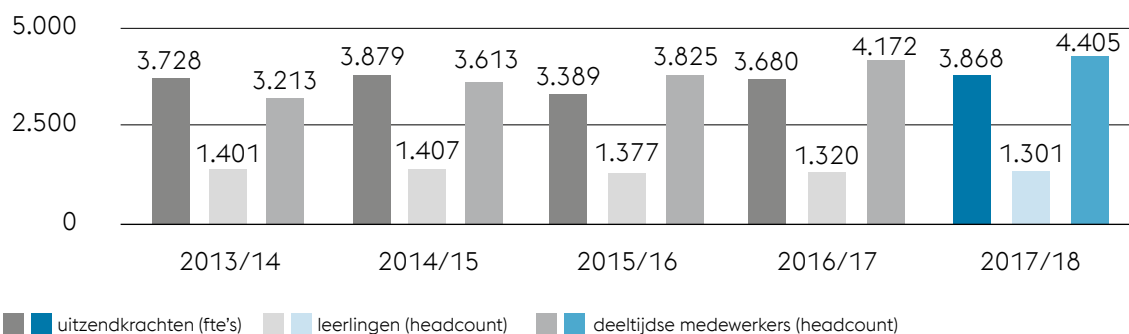
EVOLUTIE VAN HET PERSONEELSBESTAND

aantal medewerkers (zonder leerlingen en uitzendkrachten, headcount), per boekjaar



STRUCTUUR VAN HET PERSONEEL VOLGENS ARBEIDSOVEREENKOMST

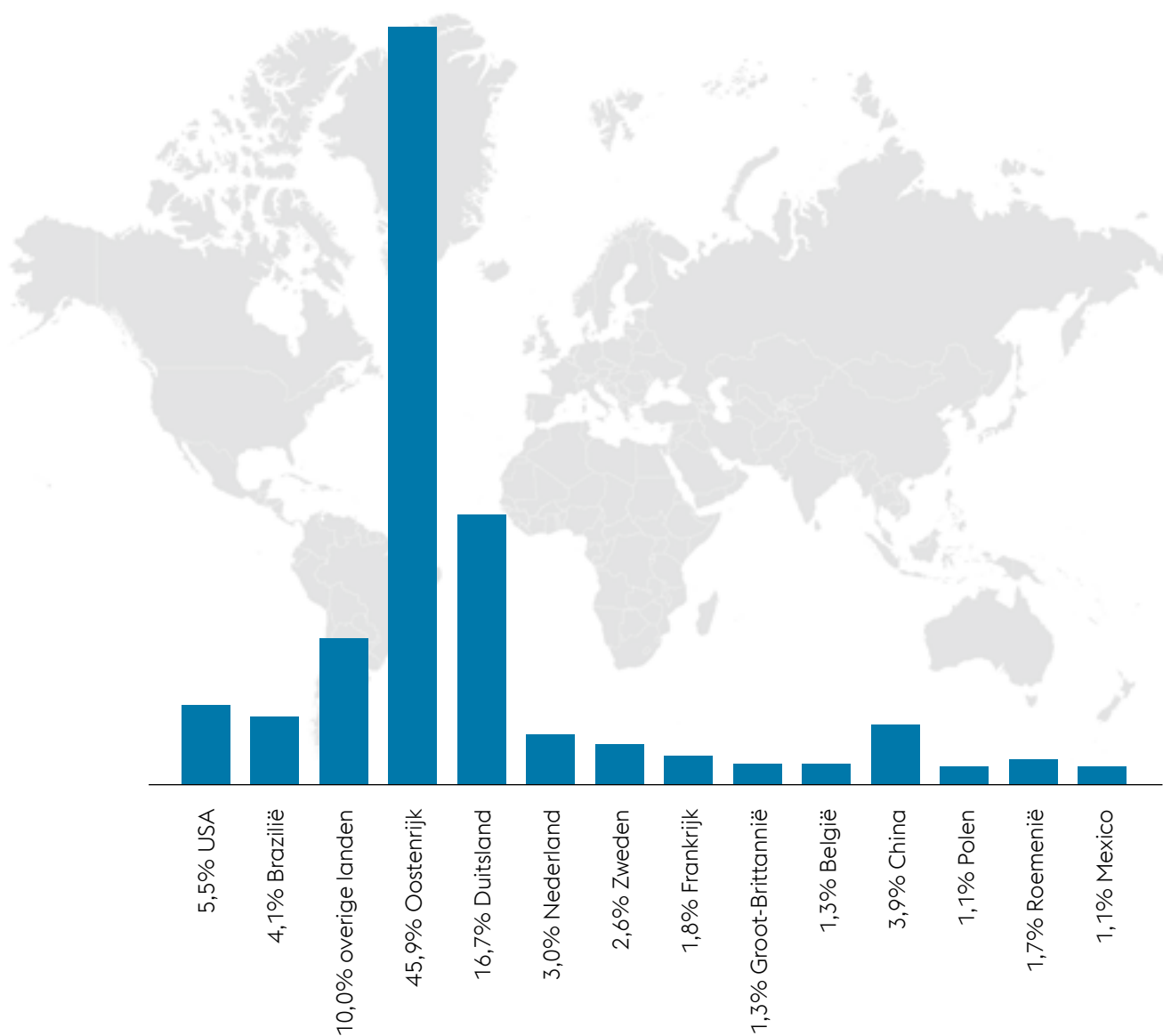
telkens op de afsluitdag 31 maart; zonder voltijdse krachten



WERKGELEGENHEID PER LAND EN REGIO

voestalpine is met afgerond 500 groepsbedrijven en -vestigingen vertegenwoordigd op 5 continenten en in vijftig landen. 45,9% van de

medewerkers is actief in Oostenrijk. Meer dan de helft van het personeel (54,1%) werkt in vestigingen buiten Oostenrijk.



LEEFTIJDSTRUCTUUR VAN HET PERSONEEL

De gemiddelde leeftijd van het personeel bedroeg tijdens boekjaar 2017/2018 41,1 jaar en blijft zo

goed als onveranderd in vergelijking met de waarde van het vorige boekjaar.

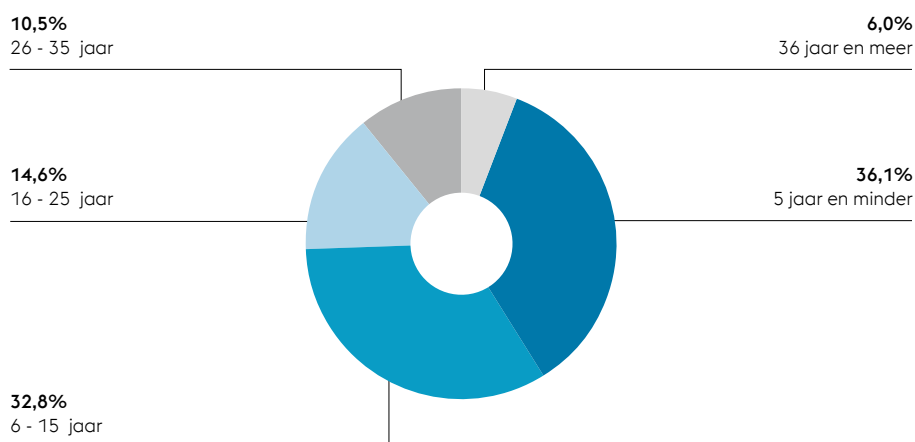
ANCIËNNITEIT EN FLUCTUATIE

Net als in de vorige jaren was ook in boekjaar 2017/2018 de personeelsgroep die minder dan 5 jaar in de voest Alpine-groep werkte, de

grootste. De reden hiervoor is te zoeken in de al maar stijgende werknemersaantallen.

ANCIËNNITEIT

op de afsluitdag, 31 maart 2018



SOCIALE GELIJKHEID

In de voest Alpine-groep werken in de hele wereld meer dan 51.000 personeelsleden (FTE's). Iedere medewerker is waardevol en moet worden gerespecteerd voor zijn individuele vaardigheden.

De ondertekening in februari 2018 door voest Alpine's CEO Wolfgang Eder van de "Charta der Vielfalt", het handvest voor diversiteit, beschrijft de houding van de groep ten opzichte van diversiteit en gelijke behandeling. voest Alpine verplicht zich om alle mensen

waarmee het contact heeft (personeelsleden, klanten, commerciële partners) te respecteren, onafhankelijk van hun geslacht, huidskleur, nationaliteit, etnische afkomst, religie of levensovertuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid en identiteit. Deze verbintenis en overeenkomstige maatregelen creëren een klimaat van acceptatie en wederzijds vertrouwen. Zoals dit is beschreven in het hoofdstuk "Respect en integriteit" in de voest Alpine-gedragscode, wordt in de groep geen enkele vorm van discriminatie getolereerd.

VROUWEN BIJ voestalpine

Op de afsluitdatum, 31 maart 2018, werkten in de voestalpine-groep 13,8% vrouwen. Het aantal vrouwen bedroeg bij de blue-collar medewerkers 4,9%, bij de kantoormedewerkers 28,8%. Het aantal vrouwelijke leidinggevenden (werknemers met permanente personeelsverantwoordelijkheid, incl. leermeesters, excl. le-

den van de raad van bestuur) bedroeg op 31 maart 2018 12,3%. In al deze geledingen kon een lichte toename van het vrouwenaandeel worden vastgesteld. Bijzonder hoog is de vrouwelijke vertegenwoordiging bij de leerlingen die een niet-technische opleiding (vrouwelijke leerlingen, overige) volgen. Deze ligt bij 47,4%.

AANTAL VROUWELIJKE PERSONEELSLEDEN

telkens op afsluitdatum 31 maart

	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
aantal vrouwen	13,4%	13,3%	13,1%	13,5%	13,8%
vrouwelijke leidinggevenden	10,6%	11,0%	12,0%	11,5%	12,3%
bedienden	28,4%	28,4%	28,4%	28,5%	28,8%
arbeiders	4,3%	4,1%	3,9%	4,5%	4,9%
vrouwelijke leerlingen (technisch)	8,6%	12,1%	11,8%	12,4%	13,5%
vrouwelijke leerlingen (overige)	49,5%	55,9%	55,2%	50,8%	47,4%

OPLEIDING EN BIJSCHOLING

De hoge kwalificatie van zijn werknemers is een voorwaarde voor innovatie en kwaliteit en dus ook voor het succes van voestalpine. Doelgerichte maatregelen bevorderen de kwalificatie van de voestalpine-personeelsleden, wat hun professionele ontwikkelingsmogelijkheden ten goede komt.

Tijdens het boekjaar 2017/2018 liepen de totale personeelsontwikkelingskosten op tot meer dan 54 miljoen euro, 75,6% van de medewerkers uit de hele groep nam deel aan opleidings- en bijscholingsprogramma's. Groepsbreed werd 791.589 uur aan deze training besteed, dat is per geschoolde medewerker gemiddeld 22 uur.

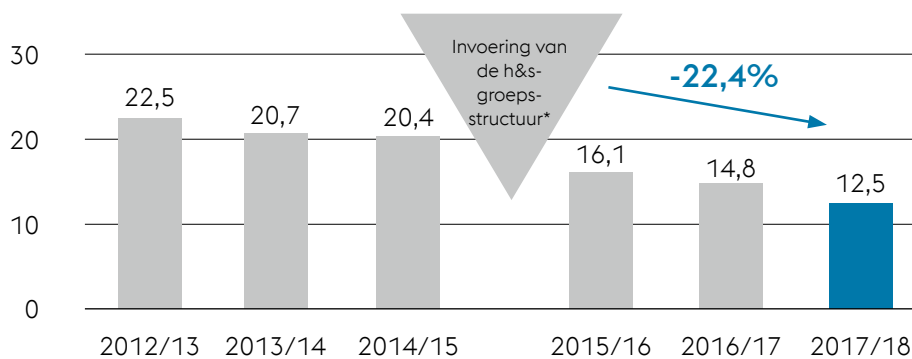
health & safety

Een groot aantal voest Alpine-groepsbedrijven is al gecertificeerd volgens een arbeids- en gezondheidsmanagementsysteem. Zo zijn, bij wijze van voorbeeld, alle bedrijven van de Steel Division en de Metal Engineering Division OHSAS 18001-gecertificeerd. In het kader van

het uitrollen van de OHSAS 18001-certificeringen in de hele groep werden constant nieuwe bedrijven volgens dit arbeids- en gezondheidsmanagementsysteem gecertificeerd.

EVOLUTIE VAN DE ONGEVALLenfREQUENTIE

op de afsluitdag, 31 maart



* aanpassing van de parameterdefinitie

OMVANG VAN HET RAPPORT, VERSLAGPERIODE

Dit factsheet is de samenvatting van de update van het Corporate Responsibility Report 2017/2018 van voestalpine. Het CR Report werd opgesteld in overeenstemming met de Sustainability Reporting Standard (optie "Kern") van het Global Reporting Initiative (GRI). Het factsheet bevat de belangrijkste cijfers en gegevens.

Alle vermelde informatie heeft betrekking op de hele groep (behalve waar anderszins vermeld). Voor de milieuparameters werden alle productieondernemingen van de voestalpine-groep (producerende bedrijven die een product verwer-

ken, omvormen of behandelen) met een participatie van meer dan 50 procent meegerekend. Deze vereenvoudiging maakt een correct groeps-wijd overzicht mogelijk.

Het voestalpine-boekjaar duurt van 1 april tot 31 maart van elk jaar, in deze verslagperiode werden de economische en personeelsgegevens verwerkt van de laatste vijf jaren.

De controleautoriteiten verlangen dat milieugegevens per kalenderjaar worden vermeld, daarom zijn ze in dit verslag ook in die vorm opgenomen.

CONTACT & COLOFON

Contact

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

voestalpine AG, Investor Relations
T. +43/50304/15-3152
ir@voestalpine.com

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

www.voestalpine.com

Colofon

Eigenaar: voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz (Oostenrijk)

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

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

Druk: Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at

WE SUPPORT



voestalpine AG

voestalpine-Strasse 1
4020 Linz (Oostenrijk)
T. +43/50304/15-0
F. +43/50304/55-DW
www.voestalpine.com

voestalpine

ONE STEP AHEAD.