CORPORATE RESPONSIBILITY REPORT

2018

voestalpine

ONE STEP AHEAD.

www.voestalpine.com

INHALTS-VERZEICHNIS

		Seite
1.	**Vorwort**	6
2.	**Zu diesem Bericht**	8
3.	**Zahlen, Daten, Fakten**	12
3.1	Entwicklung der Kennzahlen	14
3.2	Die vier Divisionen	16
3.2.1	Steel Division	16
3.2.2	High Performance Metals Division	17
3.2.3	Metal Engineering Division	18
3.2.4	Metal Forming Division	18
4.	**Stakeholder und wesentliche Themen**	20
4.1	Kommunikation mit Stakeholdern	22
4.1.1	Mitarbeiter	22
4.1.2	Kunden und Lieferanten	22
4.1.3	Analysten und Investoren	23
4.1.4	Forschungseinrichtungen und Universitäten	23
4.1.5	NGOs, Interessenvertretungen und Plattformen	23
4.2	Stakeholder-Dialog zur Energie- und Klimapolitik	24
4.3	Wesentliche Themen	25
5.	**Die Corporate Responsibility-Strategie**	26
5.1	Sustainable Development Goals	28
5.2	Die Corporate Responsibility Strategie	29
5.2.1	Human Resources	29
5.2.2	health & safety	29
5.2.3	Umwelt	30
5.2.4	Forschung und Entwicklung	30
5.2.5	Allgemeine Beschaffung	31
5.2.6	Rohstoffbeschaffung	31
5.2.7	Integre Unternehmensführung – Recht & Compliance	32
6.	**Klimaschutz**	34
6.1	Der politische Rahmen	34
6.2	EU-Emissionshandel	37
6.3	Dekarbonisierung: Herausforderungen und Lösungsmöglichkeiten	38
6.4	H2FUTURE: Die Vision vom „Grünen Wasserstoff" in der Stahlindustrie	39
6.5	Sustainable Steelmaking: Stahlerzeugung ohne Zwischenschritte	40
7.	**Transparenz in der Lieferkette**	42
7.1	Allgemeine Beschaffung	44
7.2	Rohstoffbeschaffung	45
7.3	Lokale/regionale Lieferanten	47
7.4	Projekt Sustainable Supply Chain Management	48
8.	**Integre Unternehmensführung**	52
8.1	Compliance	52
8.1.1	Der Verhaltenskodex	54
8.1.2	Compliance-Organisation	56
8.1.3	Präventive Maßnahmen	57
8.1.4	Meldungen von Compliance-Verstößen	58
8.2	Corporate Governance	58
9.	**Menschenrechte**	60
10.	**Forschung und Entwicklung**	64
10.1	Forschungsaufwendungen	64
10.2	Innovationsleitsätze	66

		Seite
11.	**Umwelt**	70
11.1	Betriebsaufwand für Umweltschutzanlagen	73
11.2	Umweltinvestitionen	73
11.3	Luftemissionen	74
11.3.1	Treibhausgasemissionen	75
11.3.2	SO_2-Emissionen	76
11.3.3	NO_x-Emissionen	77
11.3.4	Gefasste Staubemissionen	78
11.3.5	Organische Luftschadstoffe	79
11.4	Wasserwirtschaft	80
11.5	Abfall- und Kreislaufwirtschaft	81
11.6	Energie	83
12.	**Mitarbeiter**	86
12.1	Mitarbeiterstruktur	88
12.1.1	Beschäftigung nach Ländern und Regionen	89
12.1.2	Betriebszugehörigkeit und Fluktuation	91
12.1.3	Altersstruktur der Beschäftigten	91
12.2	Attraktivität als Arbeitgeber	92
12.2.1	Mitarbeiterbefragung	92
12.2.2	Employer Branding	92
12.3	Gleichstellung	92
12.3.1	Menschen mit Beeinträchtigung	93
12.3.2	Frauen in der voestalpine	93
12.4	Aus- und Weiterbildung	94
12.4.1	Führungskräfteausbildung	94
12.4.2	Fachakademien	94
12.5	Lehrlinge	95
12.6	Stahlstiftung	96
12.7	Mitarbeiterbeteiligung	96

		Seite
13.	**health & safety**	98
13.1	Unfallhäufigkeitsquote	100
13.2	Gesundheitsquote	102
13.3	OHSAS 18001	102
13.4	Arbeitssicherheit und Kontraktoren/Fremdfirmen	102
14.	**Gesellschaft**	104
15.	**Anhang**	108
15.1	GRI-Inhaltsindex	108
15.2	Mitgliedschaften	115
15.3	Glossar	119
15.4	Bestätigungsbericht	120
	Kontakt & Impressum	122

1. VORWORT

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

der dritte voestalpine-Corporate Responsibility (CR) Report erscheint in einer Zeit, die von immer größerer Sorge um das Klima geprägt ist – sowohl in meteorologischer Hinsicht als auch im übertragenen politischen und wirtschaftlichen Sinn. Vor allem wachsende machtpolitische Ansprüche in immer mehr Ländern der Welt führen zunehmend zu bewaffneten Konflikten, Sanktionen oder zur Einführung von Handelsbarrieren. In einem damit generell bereits durch steigende globale Unsicherheit geprägten Umfeld stellen die Klimaveränderung und die mit ihr einhergehende Erderwärmung eine in ihren Dimensionen bisher nicht gekannte Herausforderung für die Entscheidungsträger in Politik und Wirtschaft dar.

Verantwortungsbewusste Unternehmensführung bedeutet, sich dieser Herausforderung zu stellen und unsere Zukunft aktiv mitzugestalten. Die voestalpine hat dieses Bekenntnis nicht zuletzt durch die Unterzeichnung von Grundsatzdokumenten – etwa des UN Global Compact oder der worldsteel Sustainable Development Charter – dokumentiert, intern haben wir entsprechende Leitlinien und Zielsetzungen in unserer CR Strategie klar ausformuliert. Sie legt für alle Aktivitäten des Konzerns – von der Beschaffung über die Produktion bis zu Kunden und Mitarbeitern – fest, was die voestalpine unter Nachhaltigkeit, und zwar von der Planung und Umsetzung von Projekten und Maßnahmen bis zu einem entsprechenden Reporting, versteht.

Ein zentraler Input zur Steuerung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten kommt von den Sustainable Development Goals (SDGs). Diese im Stakeholder-Dialog formulierten und von 193 Mitgliedstaaten der UNO unterzeichneten 17 Ziele adressieren alle wesentlichen Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft. Wir haben uns als voestalpine im Rahmen der Strategiefestlegung eingehend damit beschäftigt, zu welchen der Ziele wir einen schlüssigen und damit auch wirksamen Beitrag leisten können. Sie sind im Einzelnen im Kapitel „CR Strategie“ dargestellt und in diesem Bericht auch immer wieder als Symbole präsent. Dieses Bildkonzept schafft eine grafische Verbindung zwischen den Produkten und Prozessen unseres Konzerns sowie den SDGs als Richtschnur unseres Handelns.

Im Zentrum der Bemühungen um einen nachhaltigen Beitrag zum Klimaschutz stehen umfassende Maßnahmen zur Reduktion der CO_2-Emissionen bzw. generell zur Dekarbonisierung unserer Prozesse, d. h. der Ersatz fossiler durch erneuerbare Energieträger. Dies erfordert in den nächsten Jahrzehnten tiefgreifende technologische Veränderungen in unseren Herstellprozessen. In Forschungsprojekten und Versuchsanlagen arbeiten wir an Verfahrensinnovationen, die in diesem Bericht ebenfalls näher dargestellt sind. So erachten wir etwa Wasserstoff aus heutiger Sicht zumindest in gewissem Umfang als zukunftsfähige Alternative zu den traditionellen Energieträgern Kohle und Koks. Noch ist allerdings völlig offen, ob neben der prozesstechnischen auch die wirtschaftliche Machbarkeit dargestellt werden kann.

Nachhaltigkeit und Verantwortung können in einer vernetzten Welt nicht mehr nur auf Einzelbereiche beschränkt gesehen werden. So ist heute sowohl die Beurteilung eines Produktes über den gesamten Lebenszyklus (Life Cycle Assessment) als auch die Einbeziehung der kompletten Lieferkette in das CR Reporting Standard zeitgemäßer Berichterstattung. Beiden Themen hat sich die voestalpine schon in den letzten Jahren aktiv gestellt. Zum Life Cycle Assessment stehen wir in permanentem, engen Kontakt mit unseren Lieferanten und Kunden, denn nur so wird eine transparente und umfassende Darstellung die-

ses komplexen Nachhaltigkeitsmaßstabs überhaupt möglich. Dabei zeigt sich im Übrigen die Besonderheit des Werkstoffs Stahl, der mit vergleichsweise überschaubarem Energieaufwand praktisch unbegrenzt wiederverwertbar ist.

Um die vielen Aspekte der Nachhaltigkeit im Einkauf und den Logistikketten unserer Produktion abzubilden, haben wir ein umfassendes Projekt zum „Sustainable Supply Chain Management" gestartet. In einer ersten Phase wurde dabei die Lieferkette für anspruchsvolle Stahlprodukte durchleuchtet. Für alle Rohstoffe, aber auch Regionen, wurden Risiken definiert und das Vorgehen in Bezug auf das Lieferantenmanagement analysiert und optimiert. Im Kapitel „Transparenz in der Lieferkette" finden Sie dazu nähere Informationen.

Hinter all diesen Projekten und damit den gemeinsamen Anstrengungen, einen aktiven Beitrag zu einer lebenswerten Zukunft unserer Erde zu leisten, stehen das Know-how und der tägliche Einsatz unserer über 50.000 engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in aller Welt. Für die voestalpine hat die Verantwortung als Arbeitgeber gegenüber ihren Mitarbeitern und deren Familien oberste Priorität. Wir setzen daher anspruchsvollste Standards in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit, Aus- und Weiterbildung sowie Gleichheit und Vielfalt im Konzern und fördern den Austausch entsprechender Best Practice Modelle zwischen unseren 500 Standorten weltweit.

Dies ist der dritte CR Report des voestalpine-Konzerns. Auch wenn die formale Berichterstattung damit noch jung ist – der Gedanke der Nachhaltigkeit ist seit langem tief in unserem täglichen Handeln verwurzelt. Sowohl bei der Entwicklung neuer, umweltfreundlicher Verfahren als auch bei der ressourcenschonenden Produktion nimmt unser Unternehmen traditionell eine führende Rolle in seiner Branche ein – und dies gilt für alle seine Geschäftsbereiche. So hat uns etwa der Weltstahlverband (worldsteel) 2017 als einen von weltweit sechs „Steel Sustainability Champions" ausgezeichnet. Dieser erstmals vergebene Titel würdigt Unternehmen, die durch ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten vorbildhaft für die Branche sind. Zentrale Kriterien dafür bilden Commitment, Performance und Aktivitäten.

Der österreichische Gesetzgeber hat die Bedeutung des nachhaltigen Wirtschaftens mit dem 2016 in Kraft getretenen „Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz" unterstrichen. Darin werden Unternehmen, die bestimmten Kriterien entsprechen, zur regelmäßigen Kommunikation ihrer Aktivitäten und Leistungen in diesen Bereichen verpflichtet. Die voestalpine wird daher in Zukunft den CR Report, der diese Anforderung für alle Konzerngesellschaften erfüllt, jährlich veröffentlichen. Ein zusammenfassendes „Fact Sheet" wird parallel dazu einen kompakten Überblick in 14 Sprachen und damit in allen für unser Unternehmen wichtigen Märkten geben, ergänzt durch entsprechende Informationen auch über die sozialen Medien. Wir hoffen, auf diese Weise unsere Stakeholder, insbesondere Lieferanten, Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre und politische Entscheidungsträger künftig umfassend über Erreichtes und Geplantes in Bezug auf Corporate Responsibility und Nachhaltigkeit informieren zu können.

Dr. Wolfgang Eder
Vorsitzender des Vorstandes/
CEO der voestalpine AG

2. ZU DIESEM BERICHT

Das ist der dritte konzernweite Corporate Responsibility Report (CR Report) der voestalpine AG. Er enthält Informationen und Daten über Aktivitäten und Leistungen des Unternehmens im Kontext nachhaltigen Wirtschaftens. Die Agenda 2030 der Vereinten Nationen mit den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) ist ein global anerkannter Handlungsrahmen für eine zukunftsfähige und nachhaltige Entwicklung. Im vorliegenden Bericht wird daher erstmals auf die SDGs Bezug genommen und dargestellt, zu welchen der globalen Nachhaltigkeitsziele die voestalpine durch ihre CR Strategie und die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens beiträgt.

STANDARDS UND VORGABEN

Dieser CR Report wurde in Übereinstimmung mit den Sustainability Reporting Standards (Option „Kern“) der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt, mit dem weltweit am weitesten verbreiteten und anerkannten Rahmenwerk für die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Die voestalpine nimmt seit 2013 am Global Compact der Vereinten Nationen (UN Global Compact) teil. Diese Initiative ruft Unternehmen in aller Welt dazu auf, ihre zehn Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung anzuwenden. Dieser CR Report dokumentiert die Ergebnisse der Bemühungen der voestalpine, die Prinzipien in der unternehmerischen Praxis umzusetzen und dient somit als Fortschrittsbericht zum UN Global Compact (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 NaDiVeG.

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 alle 130 produzierenden Gesellschaften der voestalpine – jene, die ein Produkt weiterverarbeiten, umwandeln oder behandeln – mit einer Beteiligung von mehr als 50 % einbezogen.

Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette, die außerhalb der Werkstore und daher außerhalb des direkten Einflussbereiches des Unternehmens liegen, werden in diesem Bericht nur teilweise thematisiert.

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 des Inhalts und der wesentlichen Themen, die im vorliegenden CR Report behandelt werden, erfolgte unter Einbeziehung interner und externer Stakeholder (siehe Kapitel 4 „Stakeholder und wesentliche Themen“).

BERICHTSZEITRAUM

Das Geschäftsjahr der voestalpine erstreckt sich von 1. April bis 31. März. Der Berichtszeitraum für die wirtschaftlichen Kennzahlen und Mitarbeiterdaten umfasst die Geschäftsjahre 2016/17 und 2017/18. Bei den Umweltdaten, die nach Kalenderjahren erhoben werden, sind die Jahre 2016 und 2017 innerhalb des Berichtszeitraums. Um die Vergleichbarkeit zu erhöhen und die Entwicklung der Kennzahlen über einen längeren Zeitraum sichtbar zu machen, werden die letzten fünf Geschäfts- bzw. Kalenderjahre dargestellt.

NEUDARSTELLUNG VON INFORMATIONEN

Die voestalpine hat sich in den letzten Jahren verstärkt zu einem Industrie- und Technologiegüterkonzern mit rund 500 Konzerngesellschaften und -standorten entwickelt. Neben der Rohstahlproduktion an den Hauptproduktionsstandorten Linz und Donawitz betreibt die voestalpine seit Herbst 2016 ein HBI-Werk in Corpus Christi (Texas, USA) und erzeugt darüber hinaus an mehreren Standorten Bauteile aus zum Teil extern bezogenem Stahl. Daher musste im Kapitel 11 „Umwelt“ die bis dato herangezogene Bezugsgröße „Rohstahlproduktion“ zur Berechnung der spezifischen Umweltkennzahlen neu definiert werden.

BERICHTSZYKLUS

Die voestalpine veröffentlichte bisher alle zwei Jahre einen CR Report und in den Jahren dazwischen ein CR Factsheet. Künftig wird der Konzern jährlich einen CR Report erstellen. Das CR Factsheet, in dem die wichtigsten Zahlen und Fakten des Berichts zusammengefasst sind, wird ebenfalls jährlich und zeitgleich mit der Veröffentlichung des Reports herausgegeben.

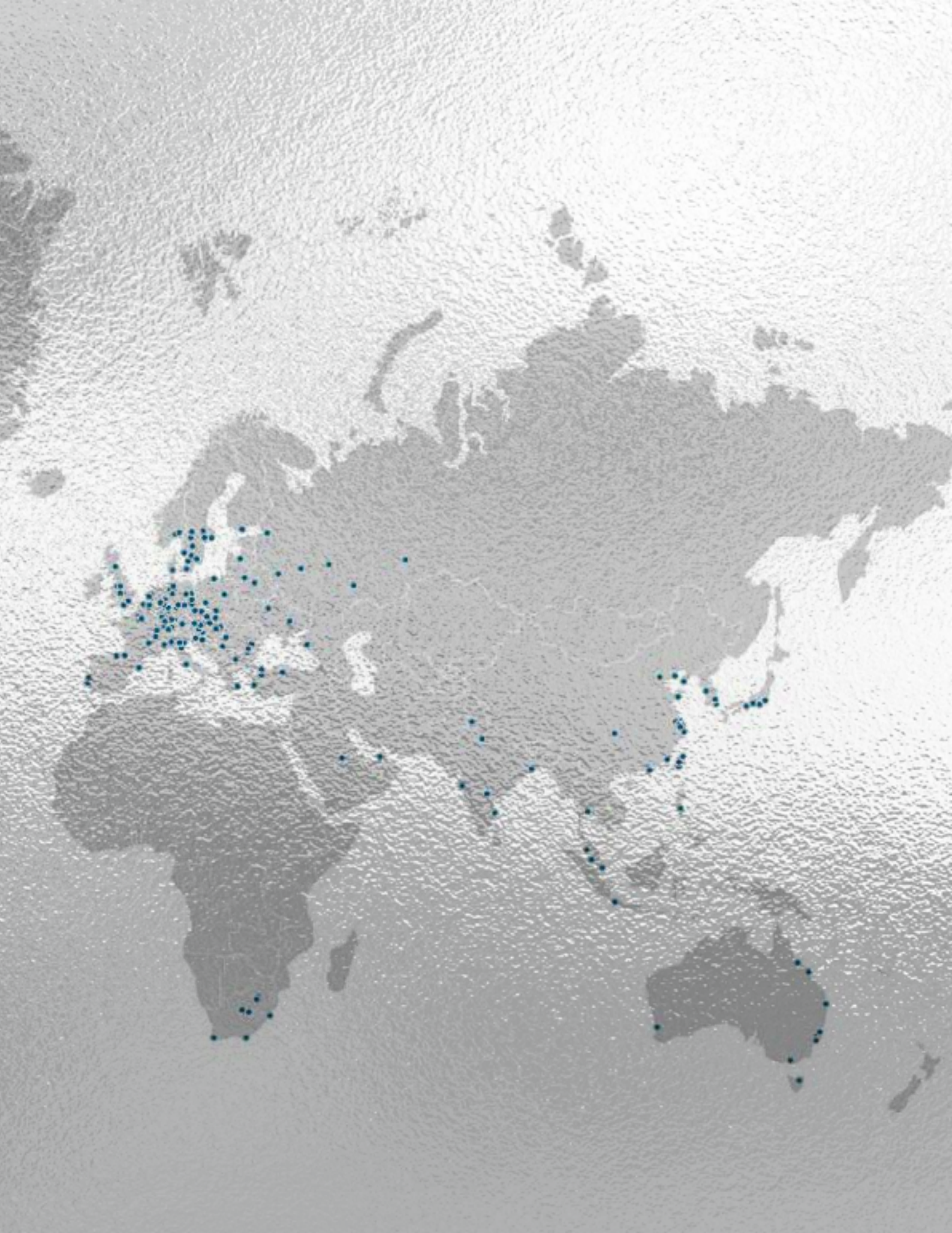
SCHREIBWEISE UND SPRACHEN

Im Sinne einer besseren Lesbarkeit wurde bei personenbezogenen Begriffen auf eine geschlechterspezifische Formulierung verzichtet. Begriffe wie „Mitarbeiter“, „Lieferanten“ oder „Kunden“ werden in diesem Bericht auch dann in dieser vereinfachten Form verwendet, wenn beide Geschlechter gemeint sind.

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

3. ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

Die voestalpine ist ein weltweit führender Technologie- und Industriegüterkonzern mit Hauptsitz in Linz, Österreich. Das Unternehmen ist mit 500 Konzerngesellschaften und -standorten in mehr als 50 Ländern auf allen fünf Kontinenten vertreten.

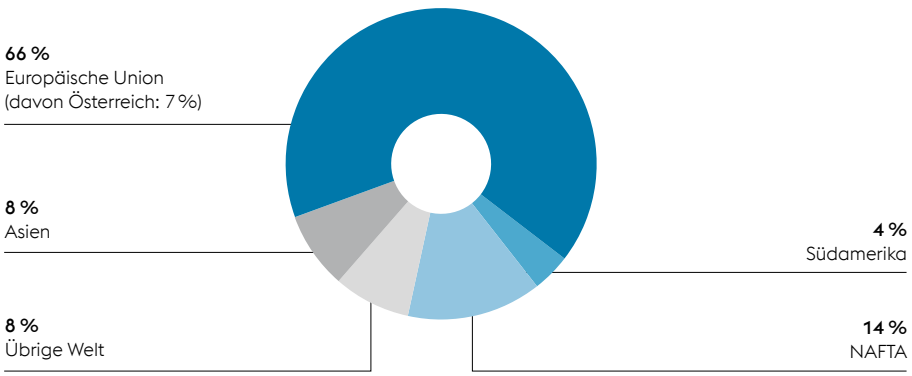


3.1 ENTWICKLUNG DER KENNZAHLEN

Mio. EUR	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
Umsatzerlöse	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
EBITDA-Marge	12,4 %	13,7 %	14,3 %	13,6 %	15,2 %
EBIT	788,4	886,2	888,8	823,3	1.180,0
EBIT-Marge	7,1 %	7,9 %	8,0 %	7,3 %	9,1 %
Mitarbeiter (FTE)	47.485	47.418	48.367	49.703	51.621
Forschungsaufwendungen	128,4	126,7	131,8	140,3	152,0
Betriebsaufwand für Umweltschutzanlagen in Österreich	218,0	222,0	237,0	231,0	258,0
Umweltinvestitionen (Produktionsstandorte in Österreich)	23,0	43,0	55,0	46,0	40,0
Rohstahlproduktion (in Mio. t)	8,118	7,929	7,733	7,596	8,140

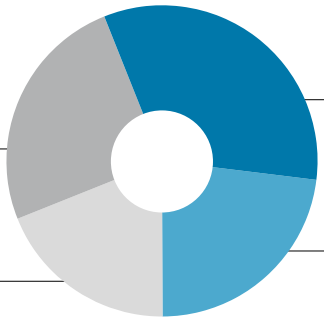
UMSATZ NACH REGIONEN

in % des Gruppenumsatzes, Geschäftsjahr 2017/18



UMSATZ NACH DIVISIONEN

in % der addierten Divisionsumsätze, Geschäftsjahr 2017/18



36 %
Steel

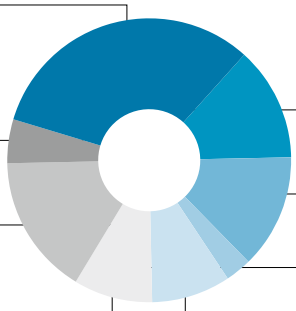
22 %
High Performance Metals

20 %
Metal Forming

22 %
Metal Engineering

UMSATZ NACH BRANCHEN

in % des Gruppenumsatzes, Geschäftsjahr 2017/18



34 %
Automobilindustrie

14 %
Sonstige

11 %
Bahnsysteme

3 %
Luftfahrt

9 %
Maschinen- und Stahlbau

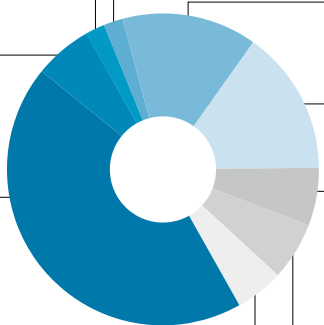
9 %
Bauindustrie

15 %
Energieindustrie

5 %
Haushaltsgeräte/Konsumgüter

EIGENTÜMERSTRUKTUR

in %, zum Ende des Geschäftsjahres 2017/18



2 %
Frankreich

2 %
Asien

6 %
Skandinavien

14 %
Mitarbeiterbeteiligung

44 %
Österreich
(ohne Mitarbeiterbeteiligung)

15 %
Nordamerika

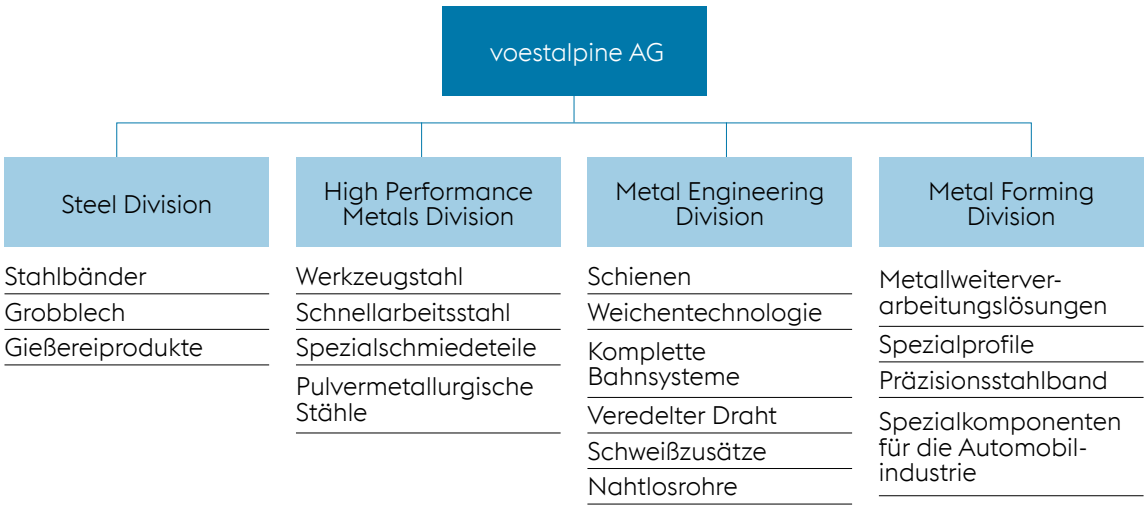
6 %
UK, Irland

5 %
Übriges Europa

6 %
Deutschland

3.2 DIE VIER DIVISIONEN

Die voestalpine ist ein global tätiger, führender Anbieter von Produkt- und Systemlösungen aus Stahl und anderen Metallen. Die hohe Werkstoff- und Verarbeitungskompetenz kommt in technologieintensiven Branchen und Nischenbereichen mit höchstem Qualitätsanspruch zum Einsatz. Die voestalpine-Gruppe besteht aus insgesamt vier Divisionen.



3.2.1 STEEL DIVISION

Die Steel Division ist der umsatzstärkste Bereich des voestalpine-Konzerns. Sie nimmt die Qualitätsführerschaft bei höchstwertigem Stahlband ein sowie eine weltweit führende Position bei Grobblechen für anspruchsvollste Anwendungen und bei komplexen Großturbinengehäusen.

Die Steel Division produziert warm- und kaltgewalzte sowie elektrolytisch verzinkte, feuerverzinkte und organisch beschichtete Stahlbänder in hoher Qualität. Hinzu kommen Elektroband-, Grobblech- und Gießereiaktivitäten sowie die nachgelagerten Bereiche Steel & Service Center und Logistik Service, die selbstständige Gesellschaften sind. 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 weltweit. Darüber hinaus ist sie einer der wichtigsten Partner der europäischen Haushaltsgeräte- und Maschinenbauindustrie. Für den Energiebereich fertigt sie Grobbleche, welche in der Öl- und Gasindustrie sowie bei erneuerbaren Energien unter extremen Bedingungen – etwa für 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 ist auf die Produktion und Verarbeitung von technologisch anspruchsvollsten Hochleistungswerkstoffen und auf kundenspezifische Services wie Wärmebehandlung, hochtechnologische Oberflächenbehandlung und additive Fertigungsverfahren spezialisiert. Produktionsgesellschaften sind in Österreich, Deutschland, Schweden, Brasilien und den USA angesiedelt. Die High Performance Metals Division bietet ihren Kunden Materialverfügbarkeit und -bearbeitung sowie lokale Ansprechpartner durch ihr weltweites Vertriebs- und Servicecenternetzwerk.

Die High Performance Metals Division fertigt Langprodukte, Mittelband, Freiformschmiedestücke und Gesenkschmiedestücke aus Edelstahl. Sie ist globaler Marktführer bei Werkzeugstahl und einer der führenden Anbieter von Schnellarbeitsstählen, Ventilstählen und anderen Produkten aus Spezialstählen, Pulverwerkstoffen, Nickelbasis-Legierungen sowie Titan. Wichtigste Kundensegmente sind die Bereiche Automobil, Öl- und Gasexploration, Maschinenbau, die Konsumgüterindustrie sowie die Luftfahrt.

Hauptkundengruppe ist der Werkzeugbau, der schwerpunktmäßig für die Automobilindustrie sowie für die Konsumgüterindustrie arbeitet. Zweites Standbein ist der Bereich der Komponenten für die anspruchsvollsten Einsatzgebiete der Öl- und Gasindustrie sowie der Luftfahrt. Für letztere ist die High Performance Metals Division weltweit führender Lieferant. Ihre Gesellschaften liefern Materialien und Komponenten für Triebwerke und Triebwerksaufhängungen, für Rumpf, Flügel und Leitwerke, Teile für Fahrwerke, Türen und Luken sowie Schmiedeteile.

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 bündelt die Aktivitäten des voestalpine-Konzerns für Langprodukte in den Geschäftsbereichen Stahl, Schiene, Draht und Nahtlosrohr. Sie ist globaler Marktführer in der Weichentechnologie und der zugehörigen Signaltechnik sowie europäischer Marktführer bei Premiumschienen und Qualitätsdraht. Zudem gilt die Division als führender Anbieter von hochqualitativen Schweißzusatzwerkstoffen.

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 die Division eine komplette 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.

Die Produkte der Metal Engineering Division gehen weltweit an Kunden aus der Bahninfrastrukturindustrie, der Öl- und Gasindustrie, der Automobil-, Maschinenbau- sowie der Bauindustrie.

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. Sie produziert weltweit kundenspezifische Sonderrohre und -profile sowie Präzisionsstahlrohre auf höchstem Qualitätsniveau. Zudem bietet die Division für die Automobilindustrie und namhafte Zulieferanten zukunftsweisende Karosseriebauteile für Leichtbaulösungen. Darüber hinaus wird kaltgewalzter Präzisionsbandstahl für anspruchsvollste Anwendungen hergestellt. Weiters ist die Division als Anbieter von intelligenten Regalsystem-Lösungen für komplexe logistische Anforderungen bekannt.

Die flexiblen, mittelständischen Einheiten der Division ermöglichen ihren Kunden rasche Problemlösungskompetenz in allen Phasen des Entwicklungs- und Produktionsprozesses. Zu diesen zählen nahezu alle führenden Hersteller der Automobil- oder Automobilzulieferindustrie mit einem deutlichen Schwerpunkt im Premiumsegment, sowie zahlreiche Unternehmen in der Nutzfahrzeug-, Bau-, Lager-, Energie- und (Land-)Maschinenindustrie. Dank der branchenweit einzigartigen Verbindung von Werkstoffexpertise und Verarbeitungskompetenz sowie einer globalen Präsenz ist die Division der Partner erster Wahl für innovations- und qualitätsorientierte Kunden.

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

4. STAKEHOLDER UND WESENTLICHE THEMEN

Die voestalpine hat eine Vielzahl an Stakeholdergruppen, deren Anliegen und Interessen je nach ihrem Tätigkeitsgebiet sehr unterschiedlich sind.

Bei der Erstellung des ersten Corporate Responsibility Reports 2013 wurden die relevanten Stakeholder definiert und in vier Gruppen zusammengefasst. Das Corporate Responsibility Steering Committee der voestalpine prüft in regelmäßigen Abständen die Vollständigkeit und Aktualität dieser Liste. In diesem Gremium 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. Es tagt anlassbezogen zu aktuellen Themen. Zusätzlich findet ein intensiver bilateraler Austausch der CR Verantwortlichen mit den Bereichsverantwortlichen über Themen mit Bezug zu Corporate Responsibility statt.

Kunden
Lieferanten
Mitbewerber
Forschungseinrichtungen
Universitäten

Mitarbeiter und Bewerber
Management
Aufsichtsrat
Betriebsrat

Interessenvertretungen
NGOs
Verbände
Gesetzgeber
Nachbarn, Anrainergemeinden
Lokale Behörden

Investoren
Analysten
Banken
Aktionäre

3
GESUNDHEIT UND
WOHLERGEHEN

4.1 KOMMUNIKATION MIT STAKEHOLDERN

Die voestalpine steht durch den Vorstand, die Führungskräfte und die Mitarbeiter in regelmäßigem Austausch mit den oben genannten Stakeholdergruppen. Dazu werden zahlreiche Gelegenheiten wie Fachgespräche und Expertenrunden, Konferenzen und Messen, Analysten- und Investorenmeetings genutzt. Wichtige Formate für die strukturierte Kommunikation mit den internen Stakeholdern sind die regelmäßig stattfindende Mitarbeiterbefragung und jährliche Mitarbeitergespräche. Zudem ist die voestalpine in den verschiedensten Gremien von Interessenvertretungen, Branchenverbänden und -initiativen sowie Plattformen vertreten.

Mit den einzelnen Stakeholdergruppen gab es im Berichtszeitraum Austausch in ganz unterschiedlichen Formaten und zu verschiedenen Themen, wie in der Folge beschrieben.

4.1.1 MITARBEITER

Im voestalpine-Konzern sind aktuell weltweit über 50.000 Mitarbeiter beschäftigt. Neben jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen für rund 65 % der Beschäftigten spielt die Mitarbeiterbefragung, die alle drei Jahre durchgeführt wird (nächster Termin 2019), eine zentrale Rolle.

Nach der letzten Mitarbeiterbefragung, die 2016 stattfand, wurden verschiedene Maßnahmen umgesetzt, etwa zu den Themen „Information & Kommunikation“, „Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten“ sowie „Identifikation/Arbeitgeber“.

4.1.2 KUNDEN UND LIEFERANTEN

Die voestalpine pflegt mit allen Geschäftspartnern einen sehr offenen und engen Kontakt. Die oft langjährigen Beziehungen bilden die Basis für eine vertrauensvolle und transparente Zusammenarbeit. Diese ermöglicht die Entwicklung von neuen Prozessen und Produkten, die sowohl den Anforderungen aller Beteiligten entsprechen als auch einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen sicherstellen. 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 7 „Transparenz in der Lieferkette“.

4.1.3 ANALYSTEN UND INVESTOREN

Seit 1995 ist die voestalpine AG an der Wiener Börse notiert. Institutionelle Investoren und Analysten stellen eine wesentliche Stakeholdergruppe des Unternehmens dar. Die Mitglieder des Vorstandes und die Verantwortlichen der Abteilung Investor Relations stehen mit den Eigentümervertretern und Kapitalgebern im Rahmen von Investorenkonferenzen, Roadshows und auch bei individuellen Besuchen in engem Kontakt, um aktuelle Themen und die Marktlage zu diskutieren. 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

Der enge Kontakt zu Universitäten und Forschungseinrichtungen ist vor allem im Bereich Forschung und Entwicklung unverzichtbar. Die voestalpine unterstützt herausragende Dissertationen, Masterarbeiten und Forschungsprojekte und unterhält Stiftungsprofessuren. Bei speziellen Studentenveranstaltungen, etwa an der Montanuniversität Leoben, stellt sich der Vorstand der voestalpine in regelmäßigen Abständen den Fragen der Studierenden. (Mehr dazu im Kapitel 10 „Forschung und Entwicklung").

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. Im Rahmen von EU-Konsultationen bringen sie das Wissen und den Standpunkt der voestalpine zu unterschiedlichsten Themen ein. Im Kontext Corporate Responsibility stehen dabei Mitarbeiterthemen wie health & safety und spezifische ökologische Fragestellungen, etwa zur Lebenszyklusanalyse (LCA), im Mittelpunkt.

Mit NGOs besteht, vor allem in Umweltfragen zum Thema Energie- und Klimapolitik, ein intensiver, faktenorientierter Austausch.

4.2 STAKEHOLDER-DIALOG ZUR ENERGIE- UND KLIMAPOLITIK

Die voestalpine führt sowohl auf globaler als auch auf europäischer und nationaler Ebene einen intensiven Dialog mit politischen Entscheidungsträgern, Interessenvertretungen, der Wissenschaft und der interessierten Öffentlichkeit.

Seit Frühjahr 2016 besteht eine institutionalisierte Dialogrunde, die sich mit der langfristigen Ausrichtung der österreichischen Energie- und Klimapolitik befasst. Vertreten sind darin die lokalen Teilorganisationen von WWF, GLOBAL 2000 und Greenpeace, der Dachverband Erneuerbare Energien Österreich (EEÖ) und die voestalpine. Die Moderation übernimmt das österreichische Umweltbundesamt.

Entstanden ist das Forum aus der Überzeugung, dass die Lösung des Zielkonflikts zwischen der Dekarbonisierung des Wirtschaftssystems auf der einen und den industriepolitischen Interessen auf der anderen Seite von entscheidender Bedeutung ist. Dabei geht es um Rahmenbedingungen, die die Dekarbonisierung tatsächlich ermöglichen, dabei aber die Wettbewerbsfähigkeit der energieintensiven Industrien in diesem Transformationsprozess dauerhaft sicherstellen.

Zur Jahreswende 2016/17 wurde ein gemeinsames Konsenspapier erstellt, das in der Folge von der Dialogrunde gemeinsam – zum Beispiel gegenüber der Bundesregierung und unterschiedlichen Ebenen der einzelnen Fachressorts – vertreten und in die Erarbeitung der integrierten Klima- und Energiestrategie eingebracht wurde. Anlassbezogen wird das Dialogforum auch um zusätzliche Teilnehmer erweitert, etwa Experten aus der Wissenschaft, aus Ministerien oder aus der Energiebranche, um Positionen und Lösungen zu diskutieren und in weiterer Folge deren Umsetzung gemeinsam zu unterstützen.

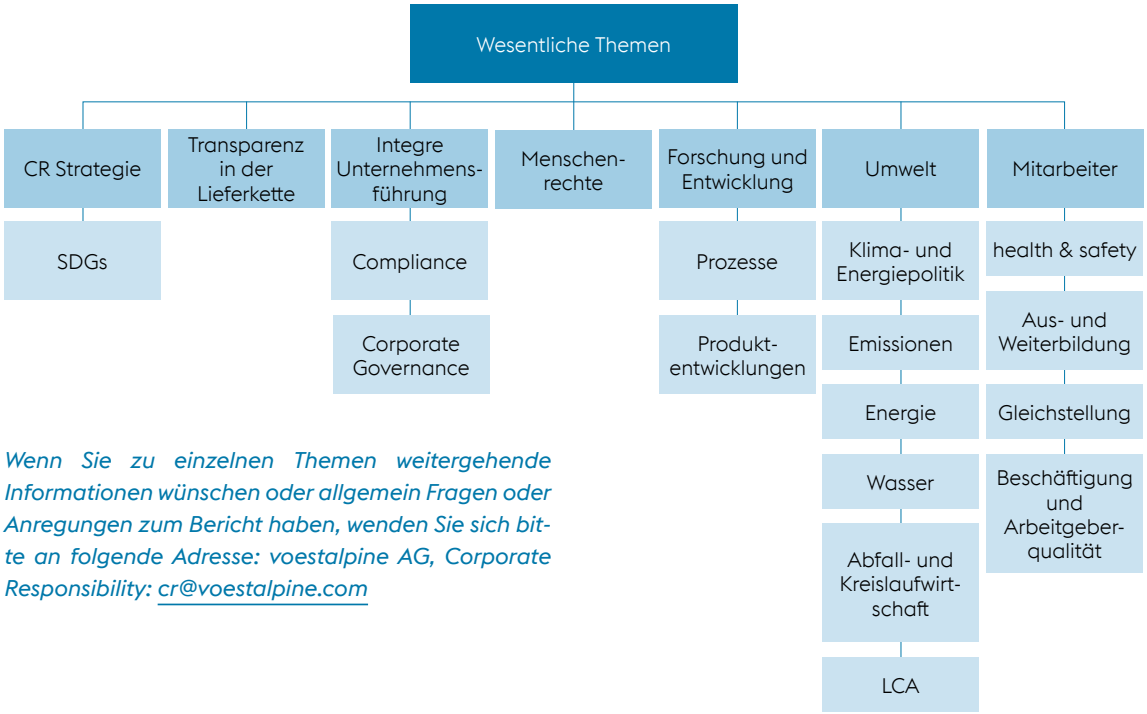
Das Konsenspapier der Dialogrunde ist abrufbar unter dem Link:
https://www.voestalpine.com/group/static/sites/group/.downloads/de/konzern/Konsenspapier_Dialog_2017_final.pdf

Zudem ist die voestalpine zu energie- und klimapolitischen Themen in Diskussionsveranstaltungen mit Schülern (z. B. im Rahmen der Initiative „Schulen gegen Luftverschmutzung"), Studierenden und in zahlreichen Foren der Industrie, der Wissenschaft und der öffentlichen Meinungsbildung aktiv.

4.3 WESENTLICHE THEMEN

Aus der laufenden Kommunikation mit den internen und externen Stakeholdergruppen leitet die voestalpine jene Themen ab, die für das Management der Corporate Responsibility und die Berichterstattung dazu wesentlich sind. Im Vorfeld der jährlichen CR Berichterstattung kommt dabei der Corporate Responsibility Managerin die Aufgabe zu, die Rückmeldungen der internen Ansprechpersonen für Nachhaltigkeit sowie der Leiter der relevanten Fachbereiche zu sammeln. Diese berichten, welche Themen von und mit ihren externen Kontakten angesprochen und diskutiert wurden.

Die so erstellte Liste der aus Stakeholdersicht wichtigen Themen wird 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. Auf Basis der gesammelten Informationen nimmt das Corporate Responsibility Steering Committee eine Priorisierung der relevanten Themen nach ihrer Wesentlichkeit vor. 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:

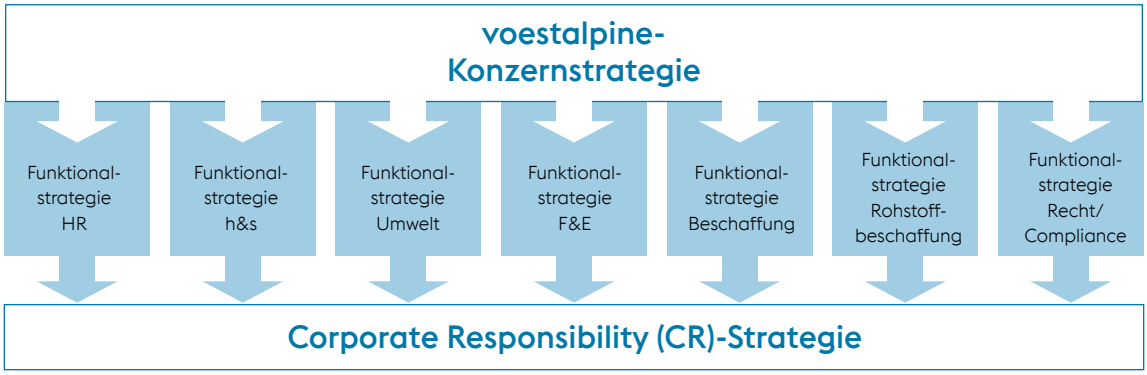


Wenn Sie zu einzelnen Themen weitergehende Informationen wünschen oder allgemein Fragen oder Anregungen zum Bericht haben, wenden Sie sich bitte an folgende Adresse: voestalpine AG, Corporate Responsibility: cr@voestalpine.com

Um die Meinung der Stakeholder zu konkreten Fragestellungen und zur Wesentlichkeit unterschiedlicher Themen in kompakter Weise einzuholen, ist für das laufende Geschäftsjahr erstmals eine Online-Befragung geplant.

5. DIE CORPORATE RESPONSIBILITY-STRATEGIE

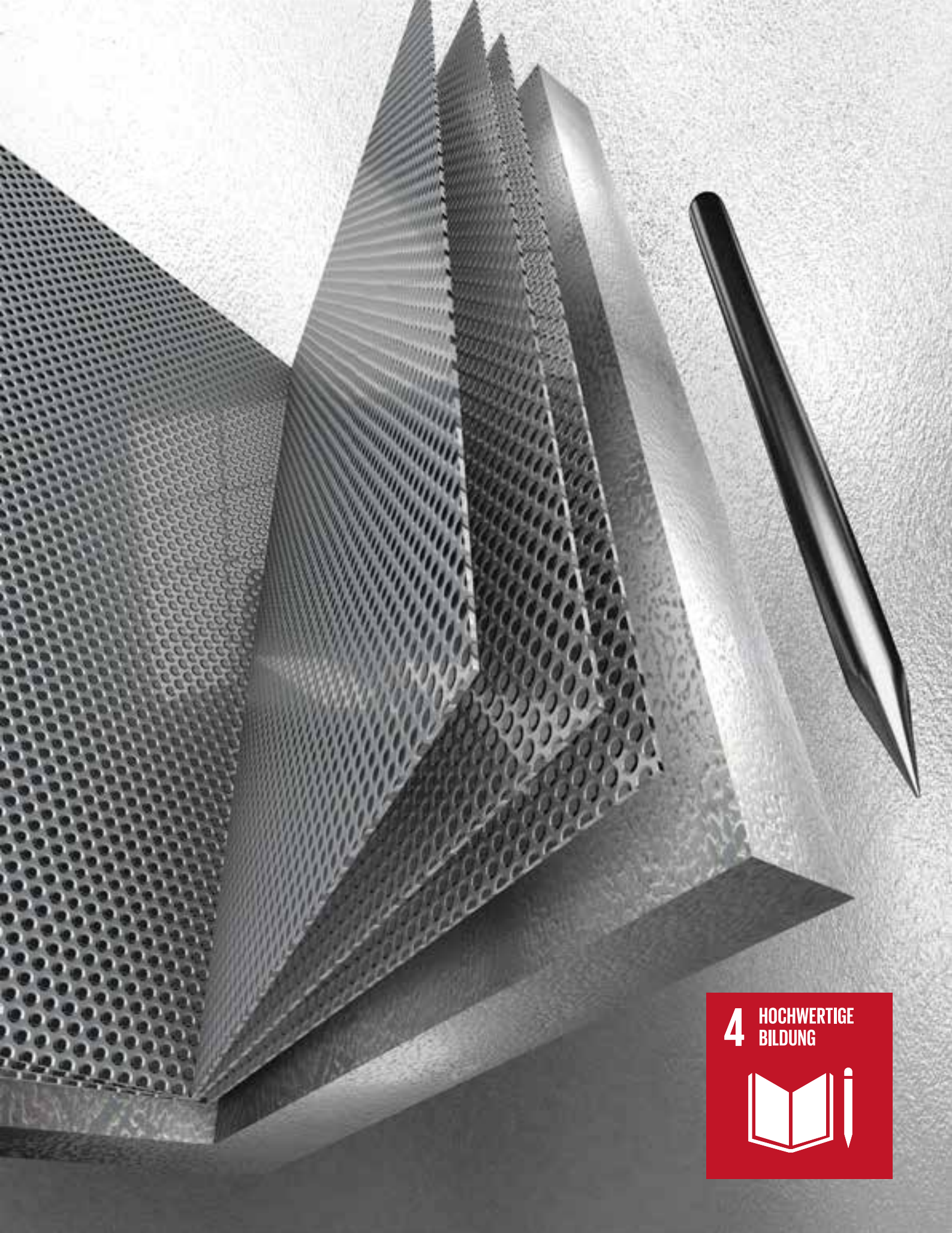
Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil des täglichen Handelns in der voestalpine. Dies spiegelt sich auch in der Corporate Responsibility (CR)-Strategie wider, die im vergangenen Geschäftsjahr aktualisiert wurde. Sie ist integrierter Bestandteil der Konzernstrategie und leitet sich direkt aus den Funktionalstrategien ab. In den Prozess zur Aktualisierung der CR Strategie waren daher nicht nur der Vorstand der voestalpine AG, sondern auch die Leiter der Fachbereiche eingebunden. Nach einer ausführlichen Abstimmung wurde die aktualisierte Strategie im Rahmen eines Workshops Anfang 2018 verabschiedet.



Zusätzlich zu den Funktionalstrategien 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 halten.

CR Strategie und Sustainable Development Goals

Um den Beitrag der voestalpine zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) zu thematisieren, wurden bei der Erstellung der Corporate Responsibility-Strategie auch diese externen Nachhaltigkeitsziele berücksichtigt.


4
HOCHWERTIGE
BILDUNG

5.1 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

5.2 DIE CORPORATE RESPONSIBILITY-STRATEGIE

5.2.1 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.

5.2.2 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.

5.2.3 UMWELT

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

Prozessbedingte Emissionen lassen sich nicht gänzlich vermeiden. Wir betreiben unsere Produktionsanlagen nach wirtschaftlich vertretbarer Anwendung der jeweils besten verfügbaren Technologien und entwickeln neue, um umweltrelevante Auswirkungen auf Luft, Boden und Wasser so weit wie möglich zu minimieren.

Kreislaufwirtschaft & Life Cycle Assessment: Ganzheitliche Betrachtung von Werkstoffen

Wir unterstützen die umfassende und integrierte Betrachtung und Bewertung von Werkstoffen (Life Cycle Assessment) sowie aller Prozess- und Wertschöpfungsketten im Rahmen der Kreislaufwirtschaft.

Energie- und Klimapolitik: Bekenntnis zur Low-Carbon-Produktion

Wir stellen uns der langfristig angestrebten Dekarbonisierung von Wirtschaft und Gesellschaft nicht nur durch umfangreiche Forschung und Entwicklung – vielfach in Kooperationen – um neue Technologien zu ermöglichen. Zudem führen wir einen offenen und konstruktiven Stakeholder-Dialog etwa mit Umweltorganisationen, politischen Entscheidungsträgern und der Wissenschaft.

5.2.4 FORSCHUNG & 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. Wie 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.

5.2.5 ALLGEMEINE BESCHAFFUNG

Lieferantenmanagement
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.

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

Beschaffungsprozesse
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.

5.2.6 ROHSTOFFBESCHAFFUNG

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

Lieferanten
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.

Conflict Minerals
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 cfsi Report sichergestellt, dass sämtliche Rohstoffe, welche im Auftrag des Konzerns zugekauft werden, „conflict free" sind.

Sicherstellung der Versorgung
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.

5.2.7 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.

6. KLIMASCHUTZ

Die globalen, europäischen und nationalen Vorgaben zum Klimaschutz stellen energieintensive Branchen wie die Stahlindustrie vor die Herausforderung, gänzlich neue Produktionstechnologien auf Basis eines stabilen erneuerbaren Energiesystems zu entwickeln und langfristig im großtechnischen Maßstab breitflächig umzusetzen.

6.1 DER POLITISCHE RAHMEN

Am 4. November 2016 trat das Weltklimaabkommen der Vereinten Nationen (Paris-Abkommen) in Kraft, das ab 2020 das Kyoto-Protokoll als globalen Klimaschutzrahmen ablösen wird. Der 2015 auf der Weltklimakonferenz in Paris festgelegte Prozess zu Evaluierung und Monitoring von Klimaschutzmaßnahmen sowie zur Entwicklung und Ausgestaltung von Anreiz- und Finanzierungsmechanismen wird nun schrittweise konkretisiert und implementiert. Das Paris-Abkommen strebt eine Begrenzung der Erderwärmung gegenüber dem vorindustriellen Zeitalter auf 2, nach Möglichkeit sogar auf nur 1,5 Grad Celsius an und sieht dazu bis etwa 2050 einen praktisch vollständigen Ausstieg aus fossilen Energieträgern vor (Dekarbonisierung).

Allerdings reichen dazu die bisherigen Selbstverpflichtungen (Nationally Determined Contributions) der dem Weltklimavertrag beigetretenen knapp 180 Staaten und Regionen nicht aus.

5
GESCHLECHTER-
GLEICHHEIT

Die Europäische Union und ihre Mitgliedsstaaten haben die 2014 beschlossenen „2030-Ziele“ in das Weltklimaabkommen eingebracht. Diese bilden bereits seit damals die europäische Rahmenstrategie für Energie-, Klima-, Wettbewerbs- und Innovationspolitik. Bis 2030 müssen demnach die CO_2-Emissionen um mindestens 40 % gegenüber 1990 gesenkt werden. Für Branchen wie die Stahlindustrie, die dem Emissionshandelssystem (ETS) unterliegen, resultiert daraus eine notwendige Verringerung um 43 % gegenüber 2005 (Zeitpunkt der ETS-Einführung). Auf EU-Ebene wird derzeit allerdings über eine Verschärfung der ohnehin äußerst ambitionierten Ziele für 2030 und in weiterer Folge der Vorgaben bis 2050 diskutiert. Erfolgt dies nicht im größtmöglichen globalen Kontext, ergibt sich daraus für energieintensive Industrien ein noch höheres Risiko durch Wettbewerbsverzerrung als bisher.

Aus Unternehmenssicht stehen im Zusammenhang mit der europäischen Energieunion vor allem zwei Bereiche im Fokus. Zum einen passierte das Paket „Saubere Energie für alle Europäer“ (Clean Energy Package) zur Drucklegung dieses Berichts den Trilog, also die abschließenden Beratungen zwischen Kommission, Rat und Parlament der Europäischen Union. Das Paket regelt wesentliche Elemente wie den Ausbau erneuerbarer Energieträger, das Energiemarktdesign, die Energieeffizienz und die übergeordnete Governance zur Erstellung periodischer nationaler Energie- und Klimapläne. Zum anderen sind gegenwärtig Verhandlungen zum 9. Finanzrahmenprogramm der EU im Gang, einschließlich künftiger Dotierung und Ausrichtung der Forschungs- und Technologieinitiativen nach Ende des laufenden Horizon 2020-Programms. Für die Stahlindustrie steht dabei im Mittelpunkt, die Entwicklung und großtechnische Umsetzung neuer Herstellverfahren zu unterstützen. In sektorübergreifender Zusammenarbeit gilt es weiters, die langfristige Dekarbonisierung durch innovative Wege in der Energiebewirtschaftung mit erneuerbaren Energieträgern im Zusammenspiel von Erzeugung, Bereitstellung, Infrastruktur und Verbrauch zu fördern. Die europäische Stahlindustrie erstellt gegenwärtig eine aktualisierte Roadmap bis 2050, die Herausforderungen, Lösungsansätze und Voraussetzungen dafür aufzeigt.

Auf nationaler Ebene wurde im Mai 2018 die Österreichische Energie- und Klimastrategie beschlossen, die den Rahmen zur Dekarbonisierung bis 2030 vorgibt und den Transformationspfad bis 2050 skizziert. Die konkrete Umsetzung von Vorhaben, Maßnahmen und Leuchtturmprojekten (etwa zu Wasserstoff) erfolgt in den einzelnen Materiengesetzen, beispielsweise in einem neuen Energiegesetz, das einzelne legistische Regelungen in einem integrierten Rahmen zusammenfassen soll.

6.2 EU-EMISSIONSHANDEL

Ende 2017 wurde die Reform des EU-Emissionshandelssystems (EU ETS) für die Handelsperiode 2021 bis 2030 beschlossen. Das System verpflichtet Unternehmen, Rechte für jede Tonne emittierten Kohlendioxids zu erwerben, wobei spezielle Branchen ein bestimmtes Maß an Zertifikaten kostenlos zugeteilt erhalten.

Formell besteht zwar schon bisher ein so genannter „Carbon Leakage-Schutz". Durch die Orientierung an Benchmarks, also den jeweils besten Standards, sollen Anreize für deren Erreichung geboten, aber auch die Verlagerung von Branchen mit technologisch derzeit noch „unvermeidbaren" CO_2-Emissionen in außereuropäische Regionen verhindert werden. Faktisch wird aber das Ziel einer Gratiszuteilung von Emissionshandelszertifikaten für die jeweils 10 % „Best Performer" vor allem durch methodisch bedingte Abschläge klar verfehlt, was zu einer erheblichen Unterallokation (Unterdeckung mit Emissionsrechten) führt. Der damit verbundene Zukaufsbedarf für den voestalpine-Konzern liegt in der bis 2020 laufenden ETS-Handelsperiode bei rund einem Drittel der CO_2-Gesamtemissionen. Auch im Zeitraum 2021 bis 2030 wird sich der Bedarf aus heutiger Sicht in dieser Größenordnung bewegen. Die Benchmark für die Gratiszuteilung wird von der EU-Kommission erst nach Beschluss der entsprechenden Rechtsgrundlage festgelegt.

Die jüngste Preisentwicklung der Emissionshandelszertifikate lässt wegen der erheblichen Verknappung von Emissionsrechten durch die ETS-Reform allerdings eine signifikant höhere finanzielle Belastung für den voestalpine-Konzern nach 2021 erwarten. Im Geschäftsjahr 2017/18 stieg der „CO_2-Preis" um rund 180 %, wobei der Anstieg großteils nach Beschluss der Emissionshandelsreform erfolgte.

Auf Basis aktueller Einschätzungen ist für den voestalpine-Konzern in der Handelsperiode 2021 bis 2030 ein Zukaufsbedarf pro Jahr von bis zu rund 4,5 Mio. t zu erwarten. Bei einer angenommenen Preisbrandbreite von 20-30 EUR/t würde das Kosten von 90 Mio. bis 135 Mio. EUR jährlich bzw. für die gesamte Handelsperiode von 900 Mio. bis über 1,3 Mrd. EUR bedeuten.

Der Hauptkritikpunkt der voestalpine neben der nur theoretisch ausreichenden Gratiszuteilung und den praktisch unerreichbaren Benchmark-Werten liegt darin, dass das ETS den Unternehmen Mittel für betriebliche Energie- und Klimaschutzinvestitionen entzieht. Die voestalpine schlägt daher eine zweckgebundene Rückführung von ETS-Aufwendungen in die Unternehmen vor, um die Entwicklung von Low-Carbon-Technologien und den dafür erforderlichen Umbau des Energiesystems zu forcieren.

6.3 DEKARBONISIERUNG: HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGSMÖGLICHKEITEN

Die Emissionsintensität der Stahlerzeugung resultiert zunächst rein chemisch aus der auf Kohle/Koks basierten Produktionstechnologie nach dem LD-Verfahren (Roheisenerzeugung im Hochofen, Rohstahlerzeugung im Sauerstoffkonverter), das nach wie vor weltweiter Standard der Stahlherstellung ist. Koks wird in der Roheisenerzeugung im Hochofen als Reduktionsmittel benötigt, er liefert den nötigen Kohlenstoff, um dem Eisenerz Sauerstoff zu entziehen. Im LD-Konverter wird durch Einblasen von Sauerstoff der noch im Roheisen enthaltene Kohlenstoff oxidiert. Eine Senkung der dabei prozessbedingt entstehenden CO_2-Emissionen kann nur durch teilweisen (bzw. auf lange Sicht vollständigen) Ersatz von Kohlenstoff, d. h. durch völlig neue metallurgische Verfahren, erreicht werden.

„Weniger CO_2“ bedeutet „mehr Energie“

Die fossilen Rohstoffe sind im Prozess zugleich die wichtigsten Energieträger. Die voestalpine-Stahlstandorte Linz und Donawitz sind weitgehend stromautark, da der Großteil des Strombedarfs über den integrierten Energiekreislauf auf Basis Kohle/Koks abgedeckt wird. Anfallende Prozessgase aus der Stahlproduktion (z. B. dem Hochofen) werden in eigenen Kraftwerken in Strom umgewandelt, der wiederum in nachgelagerten Anlagen (etwa Walzwerken) verwendet wird.

Um diesen auf fossilen Energieträgern beruhenden Kreislauf zu ersetzen, würde die voestalpine alleine an diesen beiden Standorten das Äquivalent von zusätzlich rund 33 TWh erneuerbaren Stroms aus dem externen Netz benötigen. Dies entspricht etwa 30 Wasserkraftwerken.

Somit steht die Stahlerzeugung vor zwei zentralen Herausforderungen:

>> Zur Entwicklung und Industriereife völlig neuer, sogenannter „Breakthrough-Technologien“ verfolgt die Branche verschiedene Konzepte. Die voestalpine konzentriert sich auf die Direktvermeidung von Emissionen (Carbon Direct Avoidance) durch den Einsatz von Wasserstoff.
Die Entwicklung und der großindustrielle Einsatz der Wasserstoffmetallurgie sind ein langfristiges Vorhaben, das aus heutiger Sicht einen Zeitraum bis etwa 2035 in Anspruch nehmen wird.

>> Die breitflächige Umstellung auf dann zur Verfügung stehende Verfahren muss aber nicht nur technologisch machbar, sondern auch wirtschaftlich darstellbar sein. Erneuerbare Energie muss in ausreichendem Maß, mit höchster Versorgungssicherheit und -stabilität sowie nicht zuletzt zu international wettbewerbsfähigen Preisen verfügbar sein.

Schrittweise Dekarbonisierung: Der voestalpine-Weg

Das voestalpine-Szenario zur Erreichung der Klimaziele sieht eine schrittweise Dekarbonisierung mittels der langfristigen Vision der Wasserstoffnutzung vor. Die drei tragenden Säulen dieses Konzeptes im Überblick:

>> Übergangstechnologie Direktreduktion:
In der im Herbst 2016 in Betrieb genommenen Direktreduktionsanlage in Texas, USA, wird HBI (Hot Briquetted Iron) bzw. DRI (Direct Reduced Iron) mit Erdgas statt mit Kohle/Koks hergestellt. Ein Einsatz von HBI in den bestehenden Hochöfen in Linz und Donawitz ermöglicht eine CO_2-Reduktion im Konzern um bis zu 5 %. In weiterer Folge kann langfristig Erdgas als Reduktionsmittel schrittweise durch „grünen Wasserstoff“ ersetzt werden.

>> Zukunftstechnologie Wasserstoff:
In der SuSteel (Sustainable Steelmaking) - Versuchsanlage am Standort Donawitz wird die Schmelzreduktion von Eisenerz mit Wasserstoffplasma anstelle des aktuellen Hochofen-/LD-Stahlwerksverfahrens erforscht.

>> Erneuerbare Energieerzeugung – „grüner Wasserstoff“:
Im Rahmen des EU-Leuchtturmprojekts „H2FUTURE“ wird am Standort Linz gemeinsam mit Partnern eine Versuchsanlage zur Erprobung der PEM (Proton Exchange Membrane)-Elektrolysetechnologie im großtechnischen Maßstab errichtet.

6.4 H2FUTURE: DIE VISION VOM „GRÜNEN WASSERSTOFF“ IN DER STAHLINDUSTRIE

Für die künftige Energiebewirtschaftung mit Wasserstoff errichtet das Projektkonsortium H2FUTURE, bestehend aus voestalpine, VERBUND, Siemens, dem österreichischen Übertragungsnetzbetreiber Austrian Power Grid (APG) sowie den wissenschaftlichen Partnern K1-MET und ECN/TNO, am voestalpine-Standort Linz die derzeit weltweit größte Elektrolyseanlage zur Erzeugung von grünem Wasserstoff. Das Leuchtturmprojekt wird von der EU-Kommission im Rahmen des Horizon 2020-Programms (Fuel Cells and Hydrogen Joint Undertaking) unterstützt.

Ziele und Meilensteine des Projekts

Die Erzeugung von Wasserstoff erfordert Strom. Derzeit wird Wasserstoff noch fast ausschließlich fossil, nämlich mit Erdgasreformierung, hergestellt. Ziel von H2FUTURE ist es, „grünen“, also auf erneuerbarer Basis gewonnenen Wasserstoff, mit einer sogenannten PEM (Protonen-Austausch-Membran)-Elektrolysetechnologie aus Wasser zu produzieren. Der gewonnene Wasserstoff soll als Industriegas getestet und die Anlage am Regelenergiemarkt erprobt werden. H2FUTURE untersucht zentrale Fragestellungen der Sektorkopplung von Energie und Industrie sowie die Übertragbarkeit der Technologie auf weitere Industriesektoren, die Wasserstoff

im Produktionsprozess einsetzen könnten. Weiterer Schwerpunkt ist die Einbindung der reaktionsschnellen PEM-Elektrolyseanlage in die Regelenergiemärkte durch Entwicklung von Demand-Side-Management-Lösungen. Diese gleichen durch Lastmanagement bei großen Verbrauchern kurzfristige Schwankungen im zunehmend volatilen Stromnetz aus.

Nach dem Projektstart 2017 wurde Anfang 2018 mit den Bauarbeiten begonnen. Diese sind bereits weitgehend abgeschlossen, sodass im Sommer 2018 der Einbau der Elektro-Kernkomponenten gestartet wird und Ende 2018 die erste Inbetriebnahme erfolgen soll. Der Start des umfangreichen und bis etwa Mitte 2021 laufenden Versuchsprogramms ist für Frühjahr 2019 geplant.

6.5 SUSTAINABLE STEELMAKING: STAHLERZEUGUNG OHNE ZWISCHENSCHRITTE

Die direkte Herstellung von Stahl aus Eisenoxiden ohne Zwischenstufen stellt den visionärsten Forschungsansatz dar. Ziel des Projekts Sustainable Steelmaking (SuSteel) ist die Entwicklung einer neuartigen Wasserstoffplasma-Technologie für die CO_2-freie und damit nachhaltigere Produktion von Stahl. Dabei soll Wasserstoffplasma sowohl zur Reduktion der Oxide als auch als Energieträger zum Aufschmelzen dienen.

Bei Verwendung von Wasserstoff als Reduktionsmittel entsteht lediglich klimaneutrales Wasser. Um die Entwicklung dieses Konzepts hin zur tatsächlichen technologischen Umsetzung voranzutreiben, wird am voestalpine-Standort Donawitz gemeinsam mit der voestalpine Stahl GmbH, Linz, eine Versuchsanlage zur schrittweisen Adaptierung von Komponenten und Komponentengruppen in Zusammenarbeit mit den Konsortialpartnern Montanuniversität Leoben und K1-MET betrieben. Diese Anlage soll bis 2019 die grundsätzliche Machbarkeit der Schmelzreduktion von Eisenoxiden im Wasserstoffplasma und damit die CO_2-freie Stahlherstellung im Kleinmaßstab beweisen.

7. TRANSPARENZ IN DER LIEFERKETTE

Als weltweit tätigem Konzern kommt der voestalpine auch Verantwortung in ihrer Einkaufstätigkeit zu. Daher ist es für den Konzern selbstverständlich, durchgängig hohe Standards in der Lieferkette durchzusetzen und so hohe Transparenz zu gewährleisten.

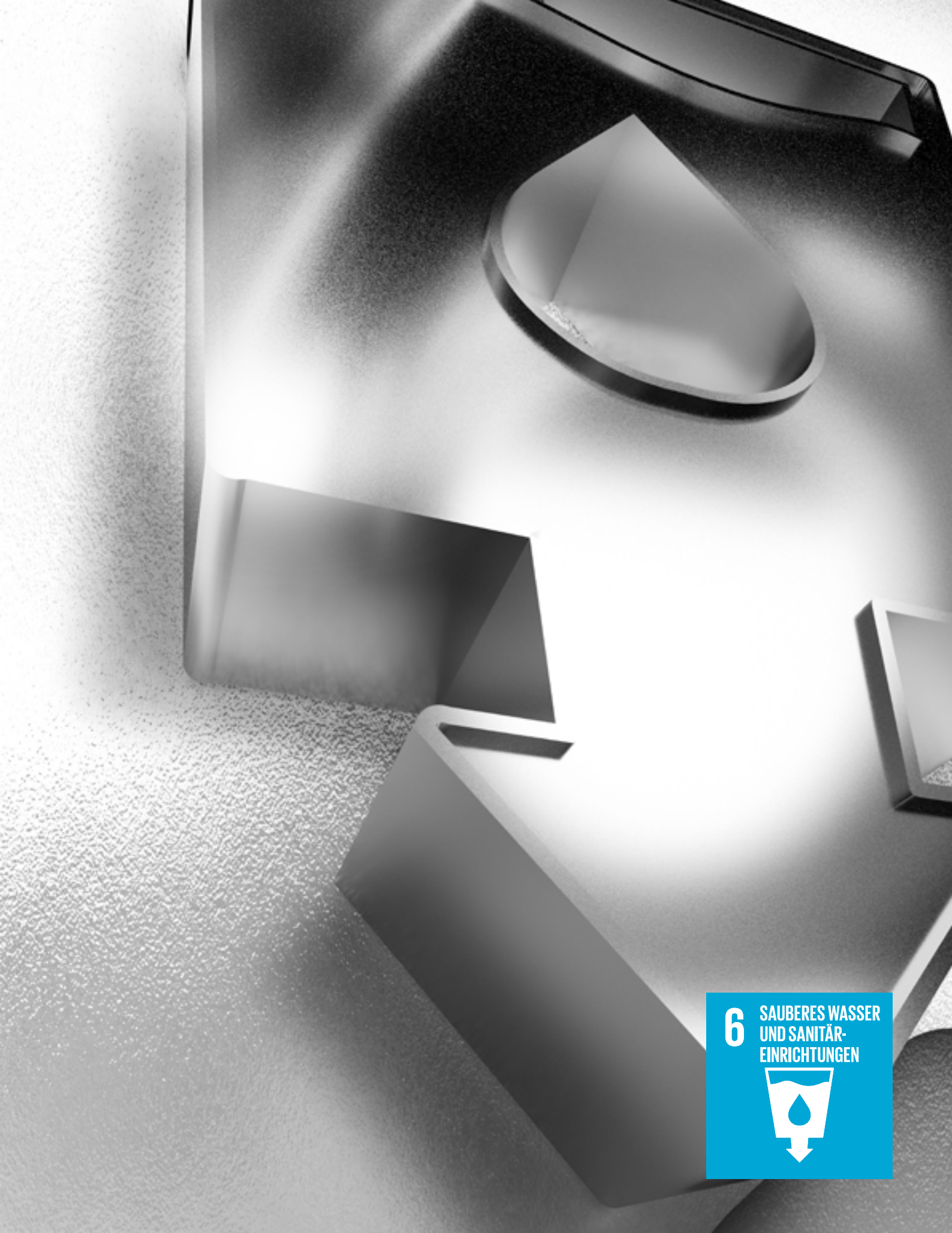
In den Einkaufsbedingungen und im Code of Conduct, die für alle Lieferanten gelten, sind zahlreiche Punkte enthalten, um Standards für verantwortungsvolle Beschaffung zu setzen. Mit dem Projekt Sustainable Supply Chain Management (SSCM) will die voestalpine die Rohstoffbeschaffung, den wichtigsten Bereich der Einkaufstätigkeit, in Bezug auf Verantwortung analysieren und entsprechende Handlungskriterien erstellen. Ende 2017 wurde die erste Phase abgeschlossen.

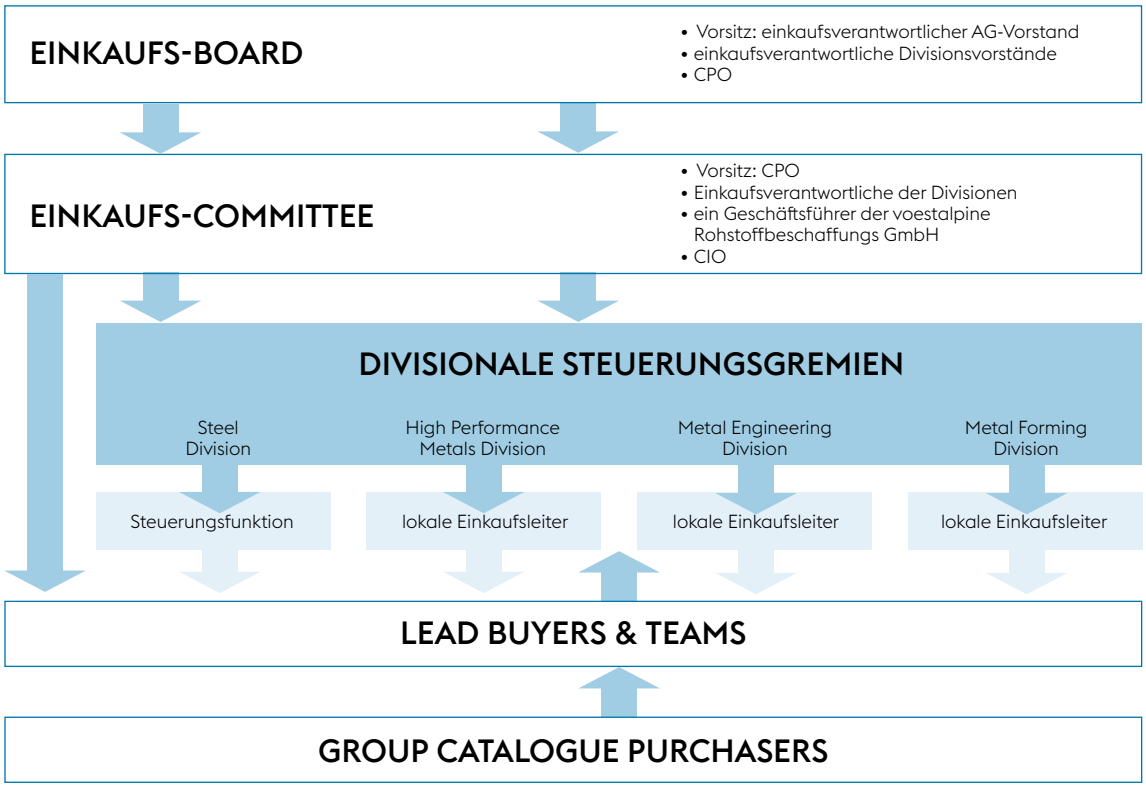
Das Einkaufs-Board der voestalpine ist das Steuerungsgremium für den Konzerneinkauf und wird vom Einkaufs-Committee als Umsetzungsgremium unterstützt. Es trägt die Verantwortung für die konzernale Einkaufsstrategie und hat die Gesamtsteuerungskompetenz für den Einkauf im Konzern. Das Einkaufs-Board tagt einmal pro Quartal und entwickelt die Rahmenbedingungen der Einkaufsstruktur weiter, fasst Beschlüsse zu Strategieinhalten, entscheidet im Falle von Eskalationsvorgängen und kommuniziert aktive Entscheidungen und Beschlüsse.

Das Einkaufs-Committee trifft monatlich zusammen und nimmt im Auftrag des Einkaufs-Boards die Strategieumsetzung und Steuerung des Einkaufs im Konzern wahr:

- Monitoring und Weiterentwicklung der Einkaufsstruktur, insbesondere der Lead-Buyer-Struktur
- Herbeiführen von Entscheidungen aus Eskalationen der Einkaufs- und Lead-Buyer-Struktur
- Strategische Priorisierung von Projekten, Anfragen und Themen
- Konzernweite Harmonisierung der Warengruppenstruktur
- Abstimmung zum Vorgehen mit divisionsübergreifenden Lieferanten
- Regelmäßiger Statusbericht an das Einkaufs-Board

Die Group Catalogue Purchasers sind für bestimmte Kataloge bzw. Lieferanten konzernweit verantwortlich, d. h. sie stellen einheitliche Preise und Konditionen in den Katalogen innerhalb des Konzerns sicher. Damit können Bündelungseffekte genutzt und eine Ressourcenentlastung in den einzelnen Gesellschaften geschaffen werden.


6
SAUBERES WASSER
UND SANITÄR-
EINRICHTUNGEN



In der Corporate Responsibility-Strategie sind die Verantwortung der voestalpine im Einkauf und die geltenden Leitlinien dazu wie folgt beschrieben:

7.1 ALLGEMEINE BESCHAFFUNG

Lieferantenmanagement

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.

Aus- und Weiterbildung

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

Beschaffungsprozesse

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.

7.2 ROHSTOFFBESCHAFFUNG

Ganzheitliche Betrachtung von Kreislaufkonzepten

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

Lieferanten

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.

Conflict Minerals

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 cfsi Report sichergestellt, dass sämtliche Rohstoffe, welche im Auftrag des Konzerns zugekauft werden, „conflict free" sind.

Sicherstellung der Versorgung

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.

Die drei wichtigsten Eckpfeiler der Einkaufsstruktur sind Lead Buying, Einkaufsprozesse und -systeme sowie Aus- und Weiterbildung:

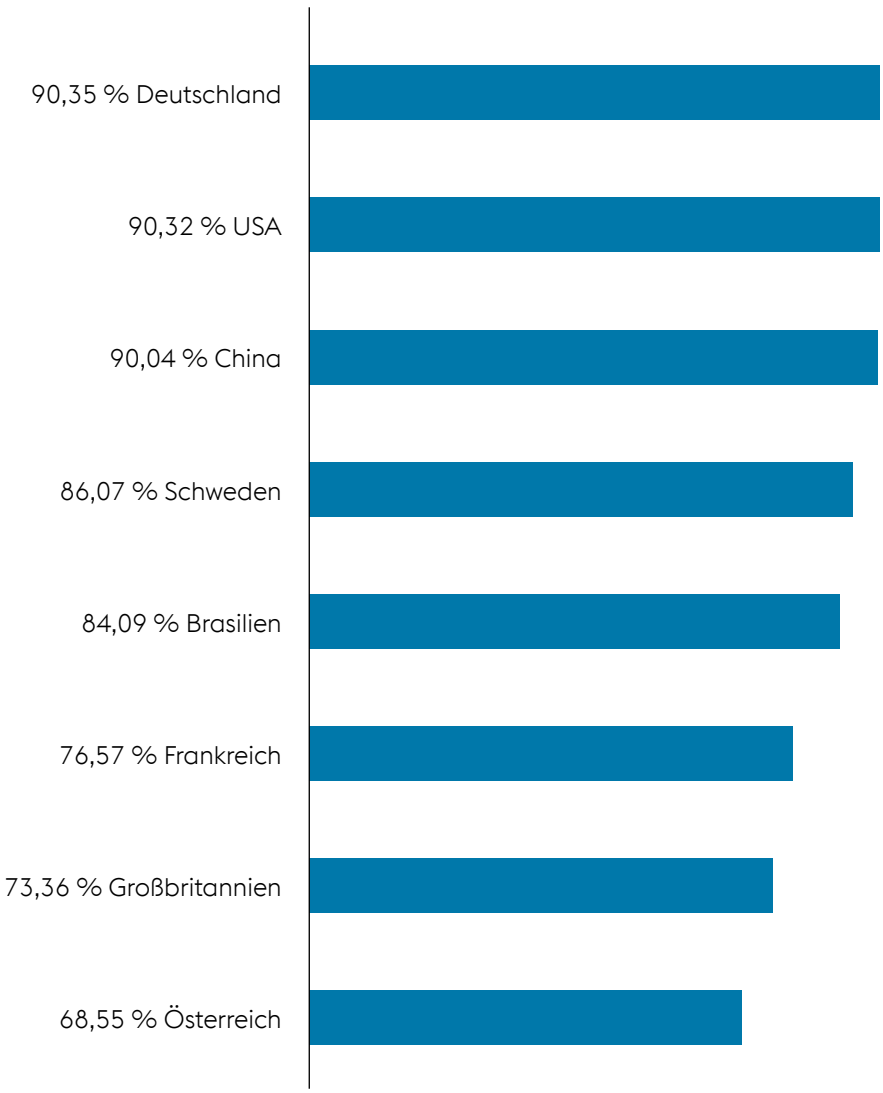
Im Rahmen von Lead Buying werden gleichartige Materialien und Rohstoffe aus unterschiedlichen Unternehmen in Materialgruppen gebündelt. Diese werden durch einen führenden Einkäufer, den Lead Buyer, verantwortet. Die Vorteile des Lead Buying lassen sich mit denen einer dezentralen Einkaufsorganisation – regionale Einkaufskompetenz bleibt an den Fertigungsstandorten erhalten – verbinden, um eine Optimierung von Qualität und Preis gegenüber den Lieferanten zu erzielen. Das Lead Buying ist ein wichtiger Bestandteil der konzernalen Einkaufsstruktur und hat sich in den letzten Jahren als maßgeblicher Wertschöpfungsfaktor im Unternehmen etabliert.

7.3 LOKALE LIEFERANTEN

Wenn es sinnvoll und machbar ist, kauft die voestalpine bei Lieferanten ein, die sich in der Nähe der Standorte befinden. So haben 68,55% aller Lieferanten, die voestalpine-Gesellschaften in Österreich beliefern, ihren Unternehmenssitz ebenfalls in Österreich. Eine lokale bzw. regionale Belieferung ist jedoch nicht immer möglich, da z. B. die Abbaugebiete der Rohstoffe in der überwiegenden Mehrheit in größerer Entfernung liegen.

LOKALE LIEFERANTEN

Anteil in %

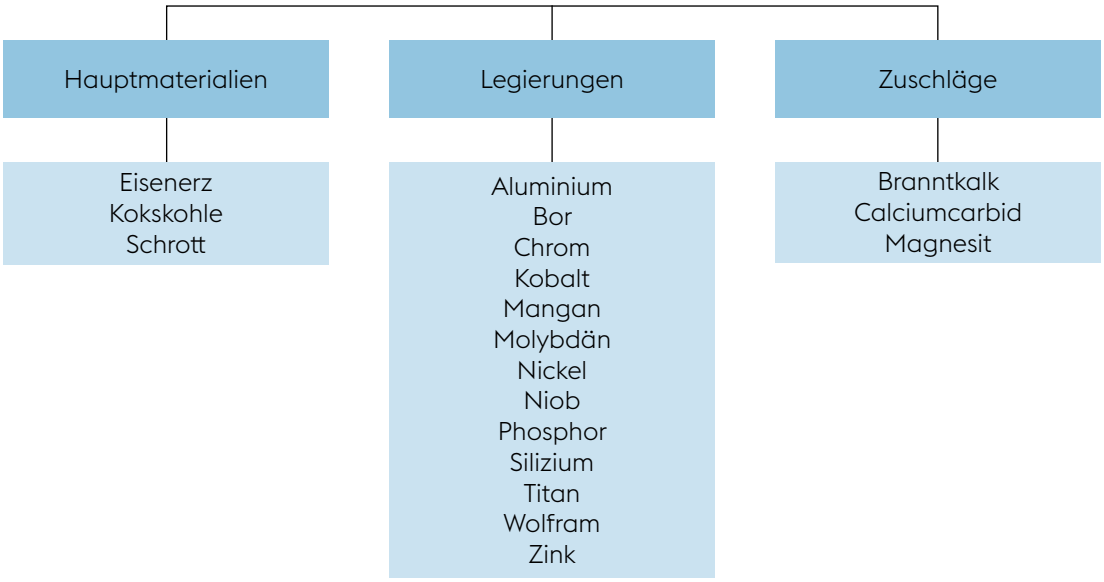


7.4 PROJEKT SUSTAINABLE SUPPLY CHAIN MANAGEMENT

Das bereits im letzten voestalpine CR Report vorgestellte Projekt Sustainable Supply Chain Management (SSCM) wurde in der ersten Phase erfolgreich abgeschlossen. Dabei wurde eine typische Lieferkette aus der Stahlproduktion auf Risiken in Bezug auf Materialien, Herkunftsländer und Lieferanten durchleuchtet.

EXEMPLARISCHE LIEFERKETTE STAHLERZEUGUNG

Wesentliche Materialien, die im Rahmen des Projekts betrachtet wurden:



Folgende Länder wurden als Herkunftsländer dieser Materialien in die Untersuchung der Lieferkette miteinbezogen (in alphabetischer Reihenfolge):

Albanien • Australien • Brasilien • China • Deutschland • Finnland • Kanada • Norwegen • Österreich • Polen • Russland • Schweden • Südafrika • Tschechien • Türkei • Ukraine • USA

Anhand folgender Aspekte wurden Rohstoffe, Herkunftsländer und Lieferanten untersucht:

Umwelt

Abfall & Recycling
Abwasser
Biodiversität
Bodenemissionen
Luftemissionen
Energieeinsatz
Wassernutzung

Menschenrechte

Diskriminierung
Kinderarbeit
Zwangsarbeit
Tarifverhandlungen und Vereinigungsfreiheit
Gesundheit und Schutz der lokalen Bevölkerung

Arbeitsbedingungen

Arbeitszeiten
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Faire Bezahlung

Governance

Compliance
Anti-Korruption

Zusätzlich wurden intensive Gespräche mit Experten innerhalb (aus den Bereichen Corporate Responsibility, Einkauf und Rohstoffeinkauf, Risikomanagement, Qualitätssicherung und health & safety) und außerhalb der voestalpine (aus Verbänden, Forschungseinrichtungen, NGOs und von ausgewählten Kunden) geführt, deren Ergebnisse ebenfalls in die Bewertung einflossen. Durch die langjährige Zusammenarbeit mit den Lieferanten und die sich daraus ergebenden intensiven Kontakte konnten viele Themengenbiete in persönlichen Gesprächen erörtert und abgehandelt werden.

ERGEBNISSE DES PROJEKTES SSCM

Die im Projekt gewonnenen Erkenntnisse wurden in eine Matrix übertragen, die mögliche Risikopotenziale, sogenannte „Hotspots“, aufzeigt.

So konnten etwa Hotspots im Bereich der Menschenrechte, vor allem in Bezug auf Kinder- und Zwangsarbeit, bei allen Lieferanten ausgeschlossen werden.

Bei Herausforderungen, die im Umweltbereich bei den Lieferanten auftreten, werden eine Darstellung und Lösungsvorschläge seitens des Lieferanten verlangt und bei Vor-Ort-Besuchen geprüft.

Zertifizierungen nach ISO 9001 sind bei den Zulieferern in der Stahllieferkette durchgängig vorhanden. ISO 14001- oder OHSAS 18001-Zertifizierungen wurden von den Lieferanten – sofern es sich um Produzenten handelt – zum überwiegenden Teil bereits abgeschlossen oder befinden sich gerade in Umsetzung.

Die Ergebnisse der Vor-Ort-Besuche, die mindestens einmal pro Jahr stattfinden und auf deren Basis auch die Lieferantenbewertung erfolgt, fließen ebenfalls in das Projekt SSCM ein und können mögliche Unklarheiten in Bezug auf Risiken beseitigen helfen.

Lieferanten werden im Bewertungsschema in A, B und C eingeteilt, wobei A die bestmögliche Bewertung darstellt. Sollte bei einem Lieferanten die Bewertung A nicht oder nicht mehr erreicht werden können, werden von der voestalpine in Abstimmung mit dem Lieferanten die Ursachen erhoben und Maßnahmen entwickelt, um diesen Status wiederherstellen zu können. Wenn die Maßnahmen zur Lieferantenentwicklung nicht den gewünschten Erfolg bringen oder Lieferanten von vornherein nicht bereit sind, Maßnahmen umzusetzen, wird eine strukturierte Beendigung des Geschäftsverhältnisses angestrebt und ein neuer Lieferant gewählt.

Die Ergebnisse dieses Projektes werden regelmäßig einer Überprüfung unterzogen, wobei auch neue Lieferanten und Herkunftsländer berücksichtigt werden. SSCM soll mittelfristig auch auf weitere Lieferketten im Konzern ausgeweitet werden.

8. 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.

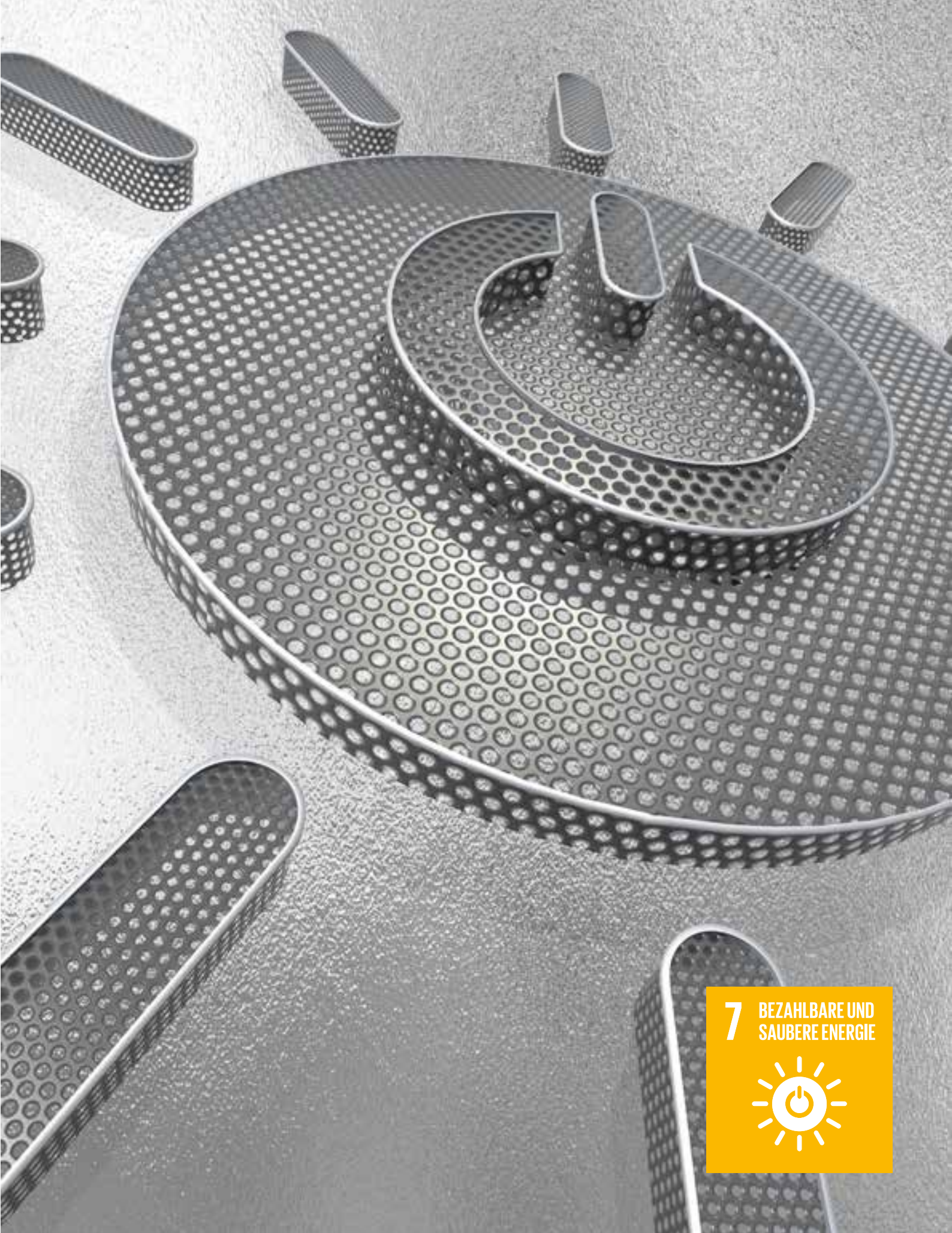
Menschenrechte

Wir verpflichten uns zur Wahrung der Menschenrechte gemäß UN-Charta und der Europäischen Konvention für Menschenrechte und unterstützen den UN Global Compact.

8.1 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 Menschenreche als fundamentale Werte zu respektieren und zu beachten.


7
BEZAHLBARE UND
SAUBERE ENERGIE

8.1.1 DER VERHALTENSKODEX

Der Verhaltenskodex (Code of Conduct) der voestalpine wurde 2009 schriftlich festgelegt und ist Ergebnis zahlreicher Gespräche und Diskussionen auf Vorstands-, Geschäftsführungs- sowie Bereichsleiterebene im voestalpine-Konzern. Er basiert auf den Unternehmenswerten des Konzerns und bildet die Grundlage für ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten aller Mitarbeiter des Konzerns.
Der Verhaltenskodex ist in Deutsch und dreizehn 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
- Fairer Wettbewerb
- Korruption/Bestechung/Geschenkannahme
- Geldwäsche
- Respekt und Integrität
- Interessenkonflikte
- Umgang mit Unternehmensinformation/Geheimhaltung
- Unternehmenskommunikation
- Nutzung von Internet und IT
- Insiderinformationen
- Meldung 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 selbständige 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 voestalpine-Verhaltenskodex 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.

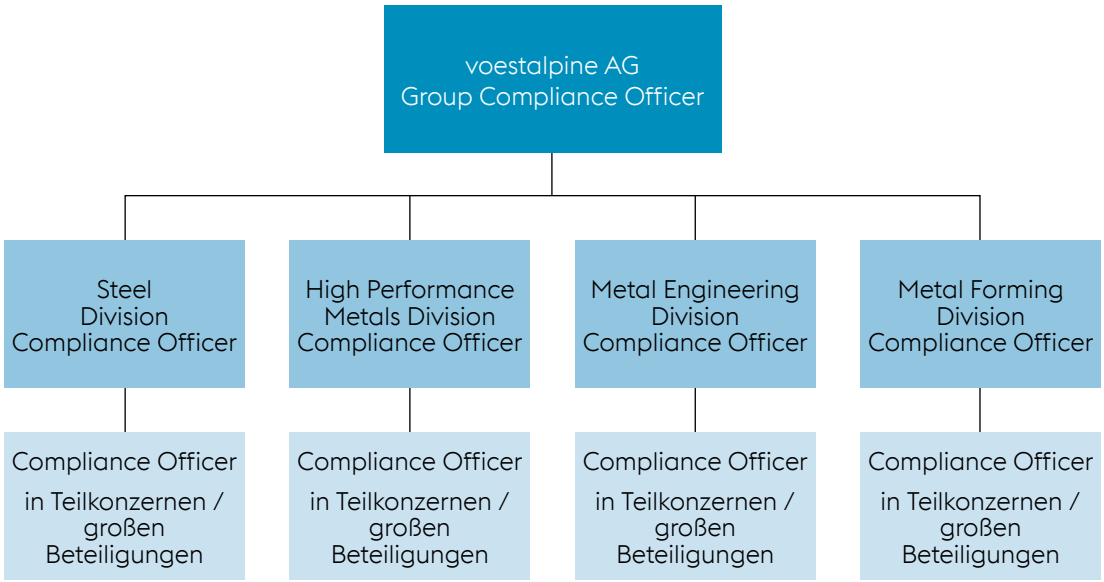
Verhaltenskodex für voestalpine-Geschäftspartner

Dieses an die Lieferanten von Gütern und Dienstleistungen sowie an Geschäftsvermittler, Berater und sonstige Geschäftspartner gerichtete Regelwerk legt auf einer Seite 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.

8.1.2 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 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 Compliance Officer der Divisionen 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.

8.1.3 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 Präsenzschulungen für das Thema Kartellrecht sensibilisiert.

Seit Einführung von E-Learning-Kursen im voestalpine-Konzern (Kartellrecht seit 2009; Verhaltenskodex seit 2012) wurden mehr als 53.000 E-Learning-Schulungen zum Verhaltenskodex und Kartellrecht (inkl. Auffrischungs- und Vertiefungskurse) von Mitarbeitern des voestalpine-Konzerns absolviert.

Zudem wurde im Geschäftsjahr 2017/18 eine E-Learning-Auffrischungsschulung zum Thema Verhaltenskodex mit dem Schwerpunkt Korruption ausgerollt, die sich an jene Mitarbeiter richtet, die bereits die Compliance-Basisschulung zum Verhaltenskodex absolviert haben. Die Schulung wurde an rund 14.500 Mitarbeiter verschickt und bis Ende März 2018 auch bereits von rund 12.000 Mitarbeitern absolviert.

In Ergänzung zu den E-Learning-Schulungen wurden konzernweit zielgruppenorientierte Präsenzschulungen insbesondere für Vertriebsmitarbeiter durchgeführt. Schwerpunkte dieser Präsenzschulungen waren 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 Präsenzschulungen 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 Divisionsebene auch vom Top-Management immer wieder angesprochen.

8.1.4 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 Vorgesetzen, an die zuständige Rechts- oder Personalabteilung, an die Geschäftsführung der jeweiligen Konzerngesellschaft, an die Konzernrevision der voestalpine AG oder an eine der Compliance-Stellen des Konzerns 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.

8.2 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 2018. 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 (z. B. Kartellverfahren) wird in den Quartals- und Geschäftsberichten der voestalpine AG informiert.

9. 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, in dessen zehn Prinzipien die Menschenrechte neben Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung enthalten sind. Dieser Bericht stellt auch die jährliche „Communication on Progress“ 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.

8
MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND W IRTSCHAFTS-WACHSTUM

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 davon bekannt. Auch bei Lieferanten und Geschäftspartnern duldet die voestalpine keine Form der Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit.

Im Verhaltenskodex für Geschäftspartner der voestalpine 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, 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 mit der Veröffentlichung eines entsprechenden Statements. Im Code of Conduct und im Verhaltenskodex für Geschäftspartner sind Menschenhandel und Moderne Sklaverei explizit angeführt und dezidiert untersagt.

MENSCHENRECHTS-SCHULUNGEN FÜR SICHERHEITSPERSONAL

Das Sicherheitspersonal des Werkschutzes der voestalpine wird zum Großteil von eigenen Mitarbeitern gestellt. Für Mitarbeiter von Fremdfirmen gilt ebenfalls der Code of Conduct bzw. für ihre Arbeitgeber der Verhaltenskodex für Geschäftspartner. In beiden Dokumenten ist die Einhaltung der Menschenrechte festgehalten.

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

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

10. FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

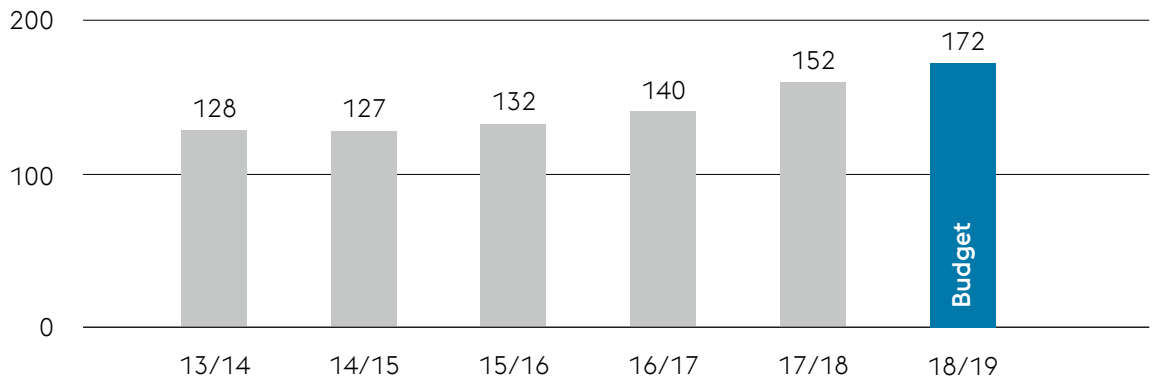
Forschung und Entwicklung (F&E) leisten einen entscheidenden Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg und zur nachhaltigen Ausrichtung der voestalpine. Die kontinuierliche Entwicklung neuer Produkte und Produktionsprozesse ist für ein technologiegetriebenes Unternehmen wie die voestalpine notwendig, um sich im Wettbewerb abzuheben und am Markt weiterhin erfolgreich zu sein. So sichern Innovationen den Fortbestand des Unternehmens.

10.1 FORSCHUNGSAUFWENDUNGEN

Die Forschungsausgaben stiegen in den letzten Jahren kontinuierlich an. Das Budget von 172 Mio. EUR im GJ 2018/19 spiegelt die hohe Wertigkeit von F&E im Konzern wider.

BRUTTO-F&E-AUFWENDUNGEN

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



9
INDUSTRIE, INNOVATION
UND INFRASTRUKTUR

10.2 INNOVATIONSLEITSÄTZE

voestalpine – DEN NÄCHSTEN SCHRITT VORAUS

Von der Idee bis zur Umsetzung miteinander zum Erfolg

Wir fördern die besten Ideen und schaffen USPs entlang der gesamten Wertschöpfungskette

Dezentrale F&E bildet ein globales voestalpine-Netzwerk

Die Besten forschen für die voestalpine

Aktives Know-how-Management nach innen und außen ist der Schlüssel zum Erfolg

Die Innovationsleitsätze unterstützen die Vision, „den nächsten Schritt voraus“ zu sein und sind in der CR Strategie verankert:

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. Wie 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.

Innovative Produkte und Prozesse

Der Werkstoff Stahl leistet einen unverzichtbaren Beitrag für eine nachhaltige Zukunft. Seine Anwendung, beispielsweise im automobilen Leichtbau oder im Energiebereich, kann erheblich zu Energieeinsparung und CO_2-Reduktion beitragen. Ohne Stahl gäbe es kein Windrad, kein Wasserkraftwerk, keinen Elektromotor und damit kein Elektroauto, keinen Strommast, keine umweltfreundliche Eisenbahn, U-Bahn oder Straßenbahn usw.

Die Stahlerzeugung wird auch in Zukunft ein energieintensiver Prozess bleiben. Jedoch arbeitet der voestalpine-Konzern konsequent an einer schrittweisen Dekarbonisierung der Stahlproduktion. Über Brückentechnologien vor allem auf Basis von Erdgas, wie in der neuen Direktreduktionsanlage in Texas, strebt die voestalpine den Ersatz von Kohle durch alternative Energieträger an. Der nächste Schritt ist die Weiterentwicklung der Direktreduktion mit Wasserstoff anstatt Erdgas. Eine Wasserstoff-Elektrolyse-Anlage wird derzeit am Standort Linz realisiert, um die Technologie und die Potenziale für die Stahlherstellung zu erforschen.

Parallel zur Entwicklung neuer Verfahren werden bestehende Prozesse laufend in Hinblick auf Ressourcenschonung und Umweltverträglichkeit weiterentwickelt. Die Ziele der Projekte sind etwa, den Einsatz von primären Materialien zu reduzieren, den Wasserverbrauch zu senken oder anfallende Reststoffe wie Schlacken und Stäube umweltverträglich weiterzuverwerten. Die rasch voranschreitende Digitalisierung trägt außerdem dazu bei, die Effizienz und Qualität der Prozesse weiter zu steigern.

Die Produktentwicklung konzentriert sich auf die Branchen mit den höchsten technologischen Ansprüchen wie Mobilität und Energie. In der Automobil- und der Luftfahrtindustrie steht das Thema Leichtbau im Fokus, weil damit Treibstoff eingespart und Emissionen reduziert werden können. Dieses Ziel begleitet die voestalpine mit der Entwicklung von höchstfesten Stählen und hochqualitativen geschmiedeten Komponenten aus Leichtmetall-Legierungen.

Die hoch- und höchstfesten Stähle mit bis zu 2000 MPa Festigkeit unterstützen aber auch die Sicherheit der Passagiere, indem sie für eine hohe Crashperformance der sicherheitsrelevanten Bauteile im Auto sorgen.

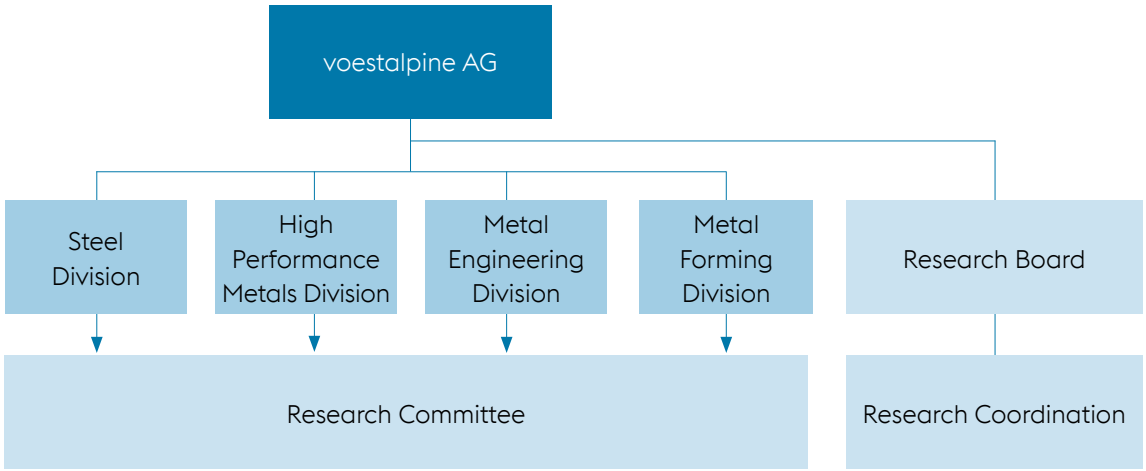
Für die Bahninfrastruktur haben die Sicherheit der Passagiere sowie eine hohe Verfügbarkeit des Schienenweges besondere Priorität. Dafür werden Schienenmaterialien entwickelt, die die Liegedauer im Gleis verdoppeln, sowie intelligente Weichensysteme, deren Assistenz- und Diagnosesysteme nicht nur die Fernsteuerung und Fernkontrolle ermöglichen, sondern zusätzlich eine intelligente vorausschauende Eigendiagnose. Damit können in Zukunft Weichenstörungen um bis zu 50 % gesenkt werden, was die Verfügbarkeit und Sicherheit wesentlich erhöht.

Für die Energieindustrie werden Werkstoffe entwickelt, die extremen Umgebungsbedingungen standhalten, wie z. B. superzähe oder sauergasbeständige Rohrmaterialien und Werkstoffe zur Anwendung bei hohen Temperaturen, wodurch der Wirkungsgrad von Turbinen gesteigert werden kann.

Die Entwicklung von hocheffizientem Elektroband und der inline verklebten Elektrobandpakete compacore® sorgt für eine wesentliche Effizienzsteigerung von Elektromotoren und damit erheblich geringeren Energieverbrauch. Die voestalpine erhielt für diese Entwicklung gemeinsam mit dem Kooperationspartner Johannes Kepler Universität Linz den Staats-Sonderpreis VERENA 2018.

Wissensaustausch innerhalb des Konzerns

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. Für den Austausch von Wissen werden diverse Formate genutzt: Im Research Committee erfolgt der Informationsaustausch zwischen den F&E-Leitern, Konzernprojekte verknüpfen das in mehreren Divisionen vorhandene Wissen, F&E-Expertencluster bieten Plattformen für Forscher, sich zu einem bestimmten Thema auszutauschen, und die Synergieplattform – eine jährlich stattfindende konzerninterne Konferenz – ermöglicht neben Wissensaustausch auch das persönliche Kennenlernen und Netzwerken.



Aus- und Weiterbildung der Forscher

Rund 120 Masterarbeiten und 90 Dissertationen beschäftigen sich im Schnitt mit aktuellen Forschungsthemen der voestalpine. Damit gibt es einen beständigen Pool an wissenschaftlichem Nachwuchs, der bereits während der Ausbildung bestens mit dem Konzern und seinen Themen vertraut wird.

Knapp ein Drittel der Arbeiten beschäftigt sich bereits mit Fragestellungen im Kontext der Digitalisierung.

Langfristige und vertrauensvolle Beziehungen

Zusammenarbeit gewinnt auch im Forschungsbereich immer mehr an Bedeutung. „Partnerschaft“ ist nicht nur eines der Sustainable Development Goals, sie ist auch in den strategischen F&E-Richtlinien der voestalpine verankert. Die globale Vernetzung und Zusammenarbeit mit externen Partnern wie Kunden, Lieferanten und wissenschaftlichen Einrichtungen ist für F&E unzweifelhaft ein Schlüssel zum Erfolg.

Die voestalpine strebt strategische und langfristige Partnerschaften an, die auf Vertrauen basieren, auf gleicher technologischer Augenhöhe ablaufen und beiderseits Nutzen stiften.

Nationale und internationale wissenschaftliche Partner wie Universitätsinstitute, Fachhochschulen, Forschungsinstitute, Kompetenzzentren oder Christian Doppler Labors leisten einen wertvollen Beitrag durch anwendungsorientierte Grundlagenforschung. Dabei kommt die jeweils lokal vorhandene wissenschaftliche Expertise zum Einsatz, weil die Zusammenarbeit durch geografische und kulturelle Nähe erleichtert wird.

F&E-Kooperationen mit Kunden sind ebenso wichtig, da sie ein direktes Eingehen auf deren Bedürfnisse ermöglichen. Auch hier werden langfristige Entwicklungspartnerschaften gepflegt, indem Mitarbeiter aus F&E, sogenannte „Resident Engineers“, laufend mit ausgewählten Kunden in Kontakt sind.

11. UMWELT

Aktiver Umweltschutz ist in der Unternehmensphilosophie des voestalpine-Konzerns fest verankert. Er betrifft sämtliche Bereiche der Produktionskette und ist auf einen möglichst sparsamen Umgang mit Ressourcen (vor allem Rohstoffen und Energie) und eine Minimierung der Umweltauswirkungen unserer Prozesse und Produkte ausgerichtet.

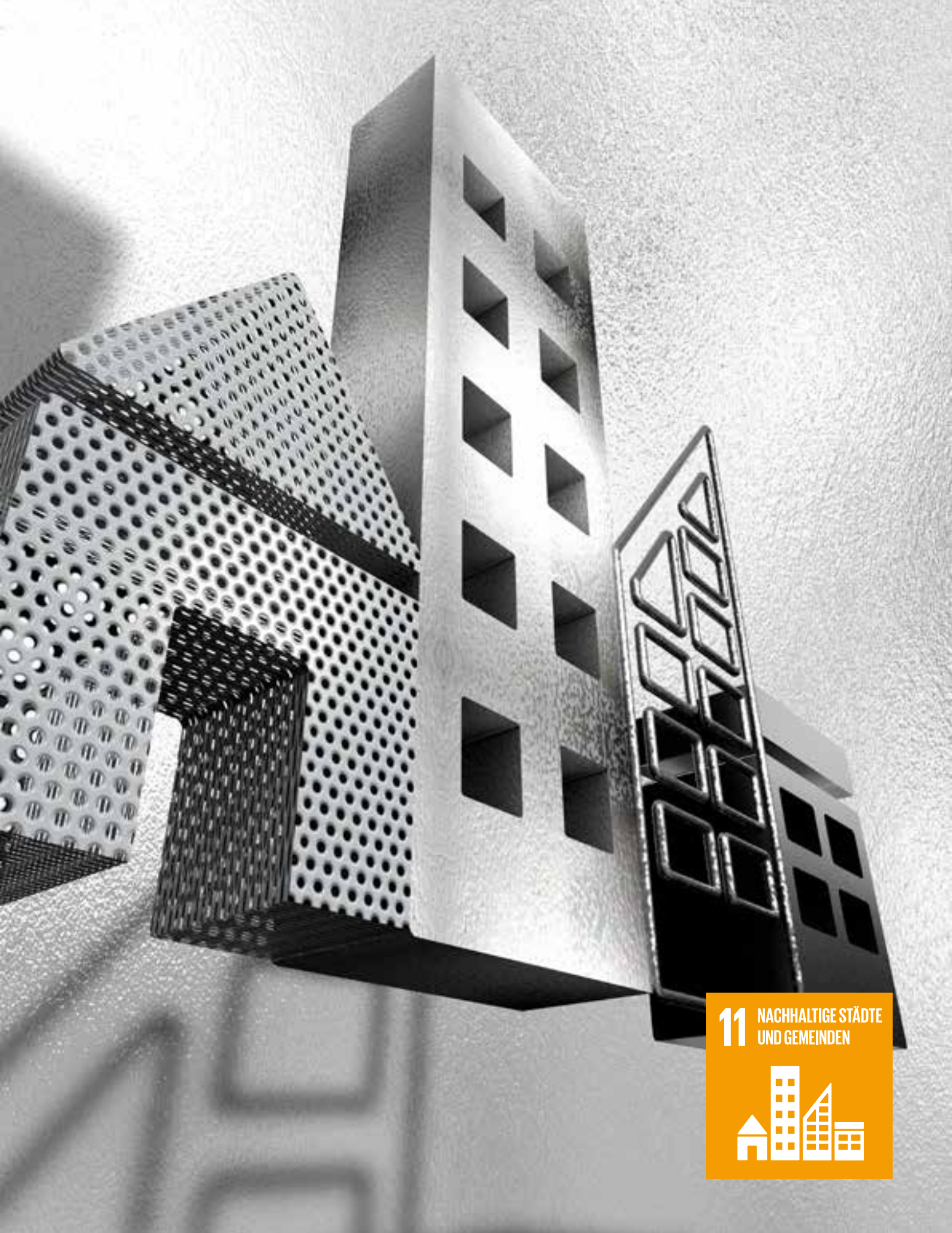
Ansatzpunkte für den Umweltschutz im voestalpine-Konzern sind der Einsatz der jeweils besten verfügbaren Technologien in den Produktionsanlagen, intensive Forschung zur Entwicklung umweltfreundlicher Stahlerzeugungsprozesse und Produkte, Maßnahmen zu Effizienzsteigerung, Emissionsverringerungen und Energieeinsparungen und nicht zuletzt ein transparentes und effizientes Umweltmanagement.

An allen Produktionsstandorten bekennt sich die voestalpine zu folgenden Grundsätzen:

>> Ganzheitliche Verantwortung für Produkte
>> Optimierung der Produktionsverfahren
>> Etablierung von Umweltmanagementsystemen
>> Integration der Mitarbeiter und umweltbewusstes Verhalten jedes Einzelnen
>> Offener und sachlicher Dialog

Als Ergebnis dieser konsequenten Bemühungen nimmt die voestalpine eine führende Position innerhalb der europäischen Stahlbranche ein, beispielsweise bei Emissionsintensität und Ressourceneffizienz. Viele innovative Verfahren wurden eigens im Unternehmen oder gemeinsam mit industriellen Partnern entwickelt und weltweit erstmalig bei der voestalpine eingesetzt.

Zum Stichtag 31.12.2017 verfügten 73 von 130 Standorten (56 %) über ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001, 16 Standorte waren nach EMAS zertifiziert.


11
NACHHALTIGE STÄDTE
UND GEMEINDEN

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

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

Prozessbedingte Emissionen lassen sich nicht gänzlich vermeiden. Wir betreiben unsere Produktionsanlagen nach wirtschaftlich vertretbarer Anwendung der jeweils besten verfügbaren Technologien und entwickeln neue, um umweltrelevante Auswirkungen auf Luft, Boden und Wasser so weit wie möglich zu minimieren.

Kreislaufwirtschaft & Life Cycle Assessment: Ganzheitliche Betrachtung von Werkstoffen

Wir unterstützen die umfassende und integrierte Betrachtung und Bewertung von Werkstoffen (Life Cycle Assessment) sowie aller Prozess- und Wertschöpfungsketten im Rahmen der Kreislaufwirtschaft.

Energie- und Klimapolitik: Bekenntnis zur Low-Carbon-Produktion

Wir stellen uns der langfristig angestrebten Dekarbonisierung von Wirtschaft und Gesellschaft nicht nur durch umfangreiche Forschung und Entwicklung – vielfach in Kooperationen – um neue Technologien zu ermöglichen. Zudem führen wir einen offenen und konstruktiven Stakeholderdialog etwa mit Umweltorganisationen, politischen Entscheidungsträgern und der Wissenschaft.

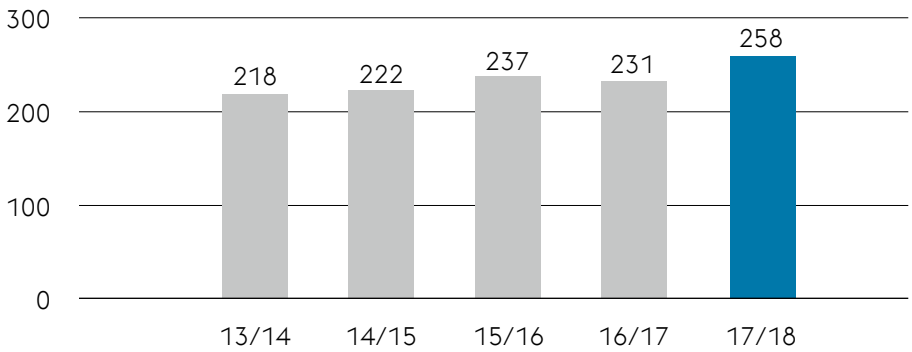
Anmerkung zum Kapitel: Die voestalpine hat sich in den letzten Jahren verstärkt zu einem Industrie- und Technologiegüterkonzern mit rund 500 Konzerngesellschaften und –standorten entwickelt. Neben der Rohstahlproduktion an den Hauptproduktionsstandorten Linz und Donawitz, betreibt die voestalpine seit Herbst 2016 ein HBI-Werk in Corpus Christi (Texas, USA) und erzeugt darüber hinausgehend an mehreren Standorten Bauteile aus zum Teil extern bezogenem Stahl, weshalb im Kapitel „Umwelt" die bis dato herangezogene Bezugsgröße „Rohstahlproduktion" zur Berechnung der spezifischen Umweltkennzahlen neu definiert werden musste.

11.1 BETRIEBSAUFWAND FÜR UMWELTSCHUTZANLAGEN

Die Anwendung von hohen Umwelt- und Umwelttechnikstandards wird von der voestalpine seit vielen Jahren konsequent vorangetrieben. Dies zeigt sich auch in den Indikatoren zu Umweltaufwendungen und -investitionen. So beliefen sich die umweltrelevanten Investitionen im Geschäftsjahr 2017/2018 auf 40 Mio. EUR und die laufenden Betriebsaufwendungen für Umweltschutzanlagen auf 258 Mio. EUR.

UMWELTAUFWENDUNGEN voestalpine AG

in Mio. EUR

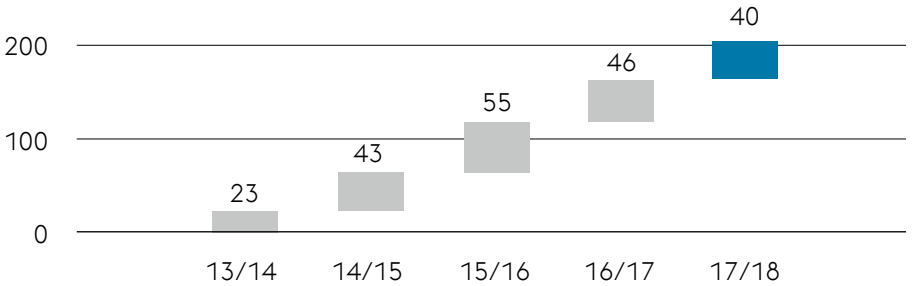


Mit ca. 50 % floss der größte Anteil der umweltrelevanten Betriebsaufwendungen im Geschäftsjahr 2017/18 in Maßnahmen zur Luftreinhaltung und in den Erwerb von CO_2-Emissionszertifikaten im Rahmen des EU-Emissionshandelssystems. Etwa ein Viertel der Aufwendungen wurde für Abfallrecycling, -verwertung und -entsorgung aufgewendet, 20 % für Maßnahmen zum Gewässerschutz.

11.2 UMWELTINVESTITIONEN

UMWELTINVESTITIONEN voestalpine AG

(auflaufend) in Mio. EUR



11.3 LUFTEMISSIONEN

Wesentliche in der Stahlerzeugung anfallende Luftschadstoffe sind neben Treibhausgasen (insbesondere CO_2) Schwefeldioxid (SO_2), Stickoxide (NO_X) und Staub. Bei allen diesen Emissionen werden die gesetzlich vorgeschriebenen Grenzwerte gesichert eingehalten. Die Messung dieser Parameter und die Erhebung von deren Jahresfrachten erfolgen über kontinuierliche Messungen, diskontinuierliche Untersuchungen sowie Stoffflussanalysen.

Die voestalpine ist bemüht, Luftschadstoffe, die während der Produktion aus rein prozesstechnischen Gründen entstehen, so weit als möglich zu minimieren. Dies gelingt einerseits über laufende technische Prozessoptimierungen (Process Integrated Measures; PI-Maßnahmen) und andererseits durch Nachsorgeeinrichtungen am letzten Stand der Technik, die verbleibende Emissionen vermindern (End-of-Pipe-Maßnahmen). Grundsätzlich sind prozessbedingte Emissionen, die vor allem aus erforderlichen Rohstoffen und bestehenden Herstellungsverfahren resultieren, aufgrund technologischer Grenzen nicht vollständig vermeidbar. Dank der bereits Mitte der 1980er-Jahre begonnenen und seitdem mit erheblichem technischen und finanziellen Aufwand kontinuierlich weiterverfolgten Umweltschutzmaßnahmen konnte das Emissionsniveau auf das technologisch erreichbare Minimum gesenkt werden.

Mit den angewandten Technologien ist somit keine weitere signifikante Verringerung möglich, was sich vor allem auch in den nachfolgenden Darstellungen zeigt. Beispielsweise liegen die spezifischen Emissionen für CO_2, SO_2 und NO_X in den letzten fünf Jahren innerhalb der produktionsbedingten Schwankungsbreite. Betrachtet man die vergangenen drei Jahrzehnte, so wurden die spezifischen Emissionen des voestalpine-Konzerns (d. h. bezogen auf eine Tonne Rohstahl) bei CO_2 um 20 %, bei SO_2 um 75 %, bei NO_X um 27 % und bei Staub um 95 % reduziert.

11.3.1 TREIBHAUSGASEMISSIONEN

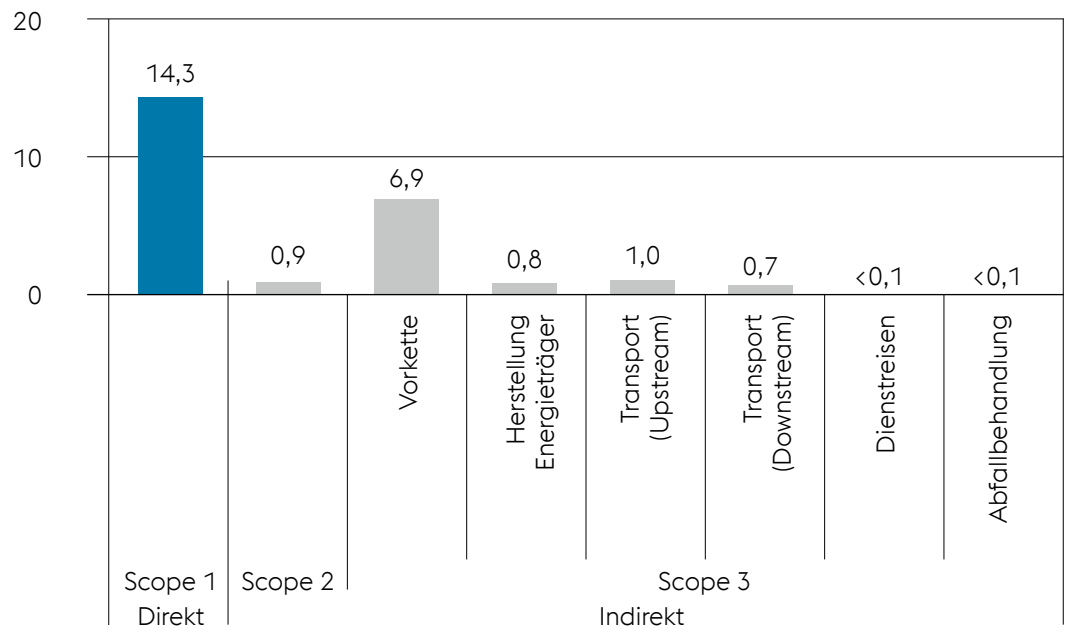
Bei der Produktion von Rohstahl über die Hochofen-/LD-Verfahrensroute wird Kohlenstoff als Reduktionsmittel eingesetzt, wodurch prozessbedingt unvermeidbare CO_2-Emissionen entstehen.

Seit Herbst 2016 betreibt die voestalpine in Corpus Christi (Texas, USA) eine Direktreduktionsanlage zur Herstellung von hochwertigem Eisenschwamm (Hot Briquetted Iron, HBI). Bei diesem Verfahren werden Erzpellets unter Anwendung von Erdgas reduziert. Die spezifischen Treibhausgasemissionen für den Reduktionsprozess können somit gegenüber dem Kohle-basierten Schmelzreduktionsprozess im Hochofen verringert werden.

Durch die Betriebstätigkeit der rund 130 Produktionsstandorte der voestalpine entstanden im Kalenderjahr 2017 direkte Treibhausgasemissionen von rund 14,3 Mio. t, wobei den Großteil davon prozessbedingte, derzeit unvermeidbare CO_2-Emissionen ausmachten.

DIREKTE UND INDIREKTE THG-EMISSIONEN

in Mio. t CO_2e



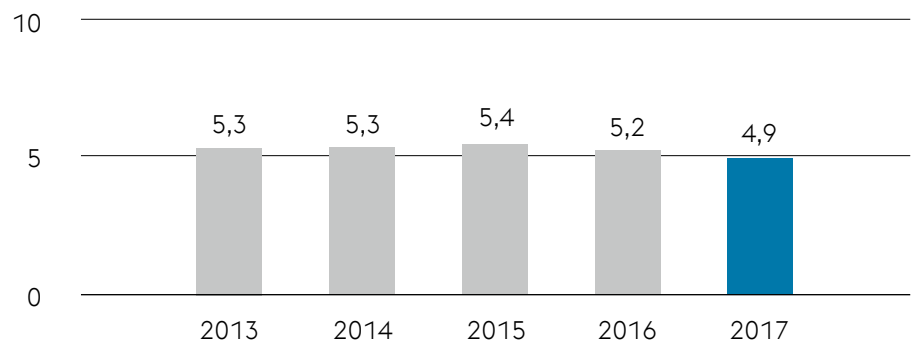
11.3.2 SO_2-EMISSIONEN

Schwefel wird rohstoffgebunden in den Produktionsprozess eingebracht. In bestimmten Verarbeitungsschritten sowie bei der thermischen Verwertung von Kuppelprodukten (Kokereigas und Gichtgas) entsteht daraus Schwefeldioxid (SO_2).

Die spezifischen SO_2-Emissionen lagen im Kalenderjahr 2017 bei 0,45 kg je Tonne Produkt. Der Rückgang gegenüber den Vorjahren ist auf eine Optimierung der Abscheideleistung in der Sinteranlage am Standort Linz zurückzuführen sowie auf die geänderte Bezugsgröße bezüglich Produkt (inkl. HBI in Texas).

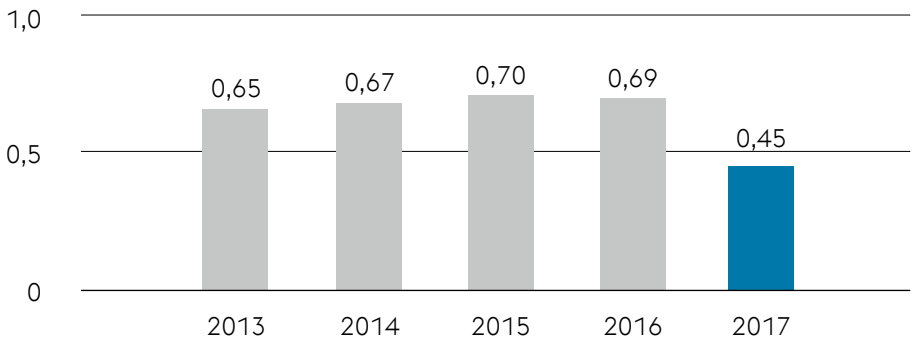
SO_2-EMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE SO_2-EMISSIONEN

kg / t Produkt

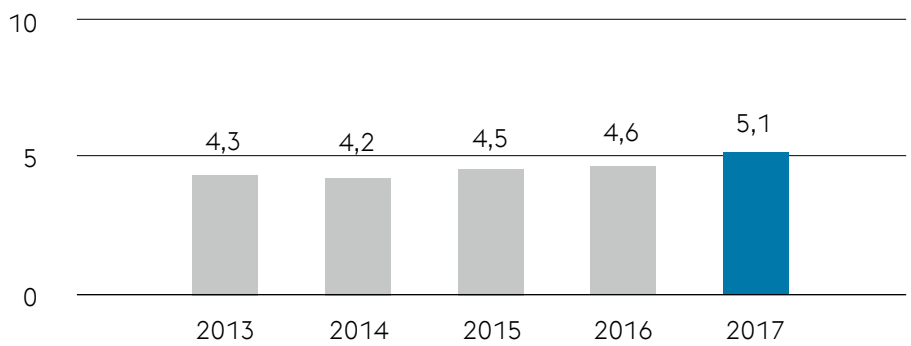


11.3.3 NO_X-EMISSIONEN

Stickstoffoxide (NO_x) sind gasförmige Stickstoffverbindungen, die bei Verbrennungsvorgängen entstehen. In der Stahlerzeugung resultieren diese aus dem Betrieb der Industrieöfen sowie aus der thermischen Verwertung der Kuppelgase. Durch den Betrieb von $DeNO_x$-Anlagen und verbesserte Brennertechnologien konnte die voestalpine diese Emissionen im längerfristigen Trend auf ein niedriges Niveau senken und in den letzten Jahren auf diesem halten. Die aus der Betriebstätigkeit resultierenden NO_x-Emissionen beliefen sich im Kalenderjahr 2017 auf rund 5,1 kt.

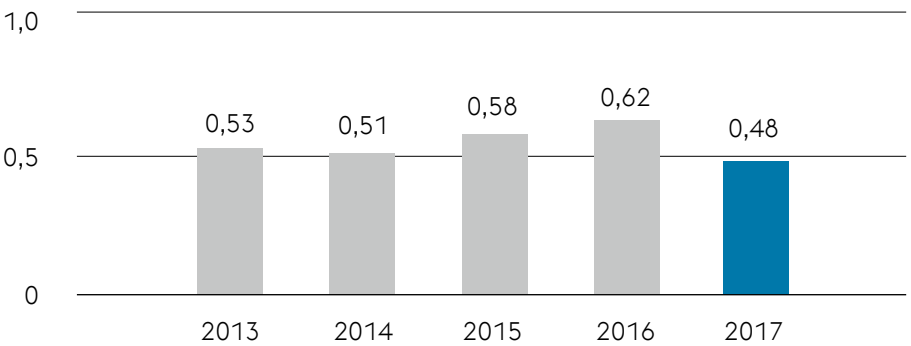
NO_x-EMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE NO_x-EMISSIONEN

kg NO_x / t Produkt

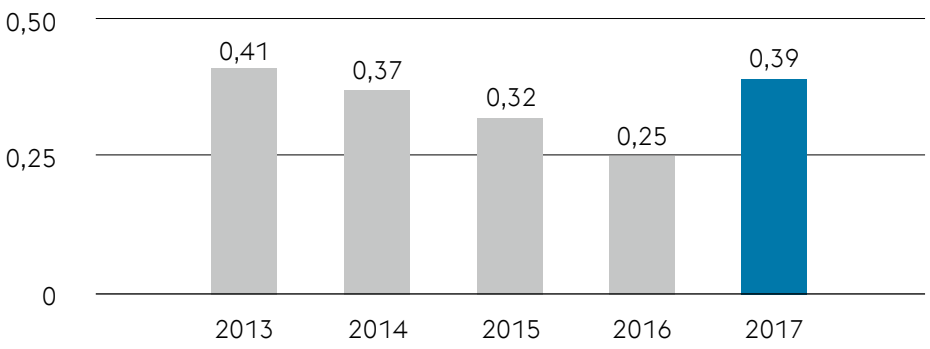


11.3.4 GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

Staubhältige Abluft und Abgase, die in der Produktion anfallen, werden mit Maßnahmen und Vorkehrungen entsprechend dem Stand der Technik erfasst und Entstaubungseinrichtungen zugeführt. Im Kalenderjahr 2017 wurde in Corpus Christi (Texas, USA) eine Direktreduktionsanlage zur Herstellung von Eisenschwamm in Vollbetrieb genommen, worauf der Anstieg der absoluten Staubemissionen hauptsächlich zurückzuführen ist. Die spezifischen Staubemissionen der voestalpine liegen weiterhin auf einem sehr niedrigen Niveau.

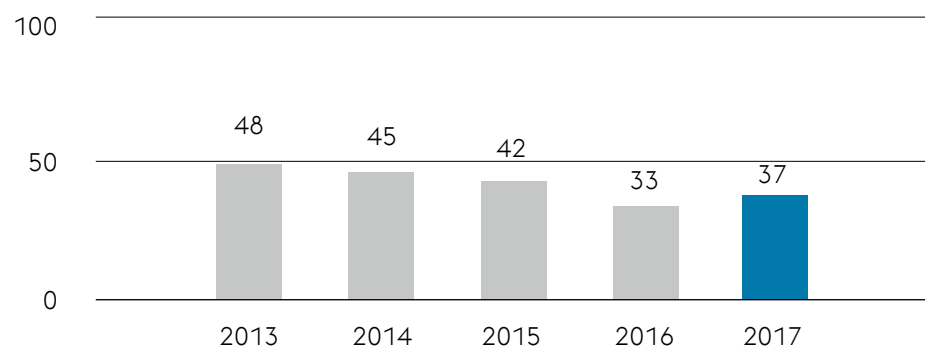
GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

g / t Produkt

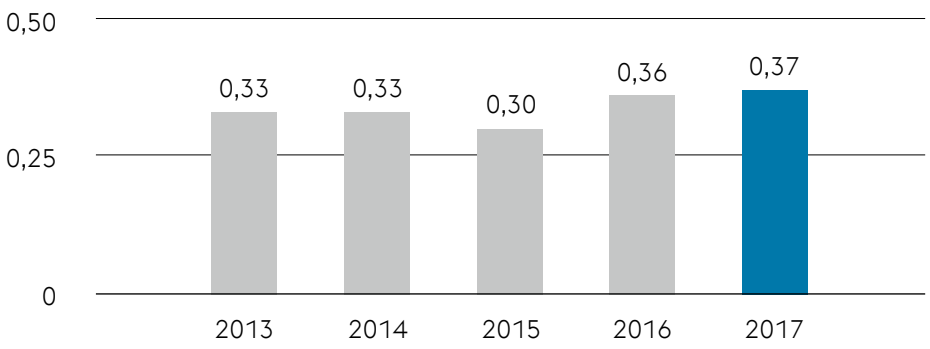


11.3.5 ORGANISCHE LUFTSCHADSTOFFE

Organische Luftschadstoffe (VOC) entstehen hauptsächlich prozessbedingt in den thermischen Prozessstufen der Rohstahlerzeugung bzw. bei den jeweiligen Verbrennungsprozessen. Zur weiteren Reduktion der VOC-Emissionen wurde 2017 am Standort Linz eine regenerative Nachverbrennung bei der Kohletrocknung installiert. Bezogen auf die Produktionsmenge beliefen sich die VOC-Emissionen 2017 auf rund 34 g/t Produkt.

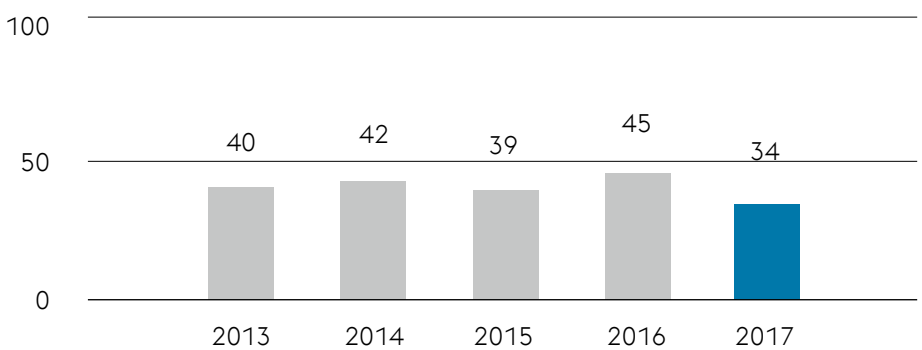
VOC-EMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE VOC-EMISSIONEN

g / t Produkt



11.4 WASSERWIRTSCHAFT

Wasser wird in der Roheisen- und Rohstahlproduktion zur Kühlung und Dampferzeugung eingesetzt und ist eines der wichtigsten Betriebs- und Hilfsmittel. Ein schonender Umgang mit Wasserressourcen, insbesondere unter Beachtung der lokalen Gegebenheiten, wird unter anderem durch Kreislaufsysteme und Mehrfachnutzung des Prozesswassers erreicht.

Die voestalpine betrachtet gemäß ISO 14046 die Wasserkreislaufsysteme über das „Life Cycle Assessment" ganzheitlich über sämtliche Produktionsstandorte hinweg.

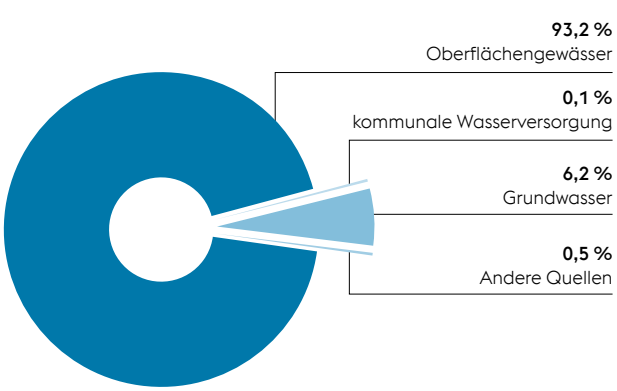
Durch Berechnung der „Blue Water Consumption" (=Nettofrischwasserverbrauch) bzw. des „Water Scarcity Footprints" wird unter Berücksichtigung der hydrogeologischen Eigenschaften eines Produktionsstandortes auf den Beitrag zur Wasserarmut einer Region detailliert eingegangen.

Die Wassernutzungsmenge der voestalpine belief sich im Kalenderjahr 2017 auf rund 760 Mio. m^3, wobei mehr als 93 % lediglich zu Kühlzwecken von Oberflächengewässern entnommen und in gleicher Qualität der Entnahmequelle wieder zugeführt wurden.

Demnach betrug der direkte Nettofrischwasserverbrauch der voestalpine AG 2017 14,1 Mio. m^3, bzw. 1,32 m^3/t Produkt. Der deutlich größere Anteil am gesamten Nettofrischwasserverbrauch resultiert mit 53,89 Mio. m^3 bzw. 5,03 m^3/t pro Produkt hauptsächlich aus der Rohstoffbeschaffung und dem Einsatz von speziellen Legierungselementen.

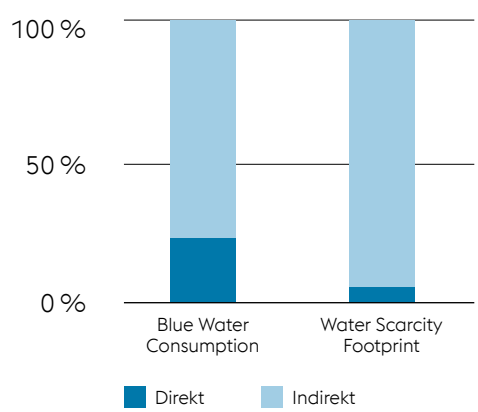
Die Berechnung des Water Scarcity Footprints zeigte zudem, dass die Betriebstätigkeit der voestalpine unter Betrachtung der gesamten Wertschöpfungskette (Cradle to Gate) einen vergleichsweise vernachlässigbaren Beitrag zu Wasserarmut in einzelnen Regionen und Ökosystemen darstellt.

WASSERENTNAHME 2017



WATER FOOTPRINT STANDORT LINZ

in %



11.5 ABFALL- UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Neben der Ressourcenschonung bei den Herstellungs- und Verarbeitungsprozessen setzt die voestalpine zahlreiche Aktivitäten, um die Lebensdauer der Produkte sowie ihre Wiederverwend- und -verwertbarkeit zu optimieren.

Viele Nebenprodukte der Erzeugung und Weiterverarbeitung von Roheisen und Stahl können aufgrund ihrer Inhaltsstoffe als internes Kreislaufmaterial oder Sekundärrohstoffe in anderen Industriezweigen (z. B. Stahlwerksstäube in der Zinkindustrie, Schlacken in der Zementindustrie) verwertet werden.

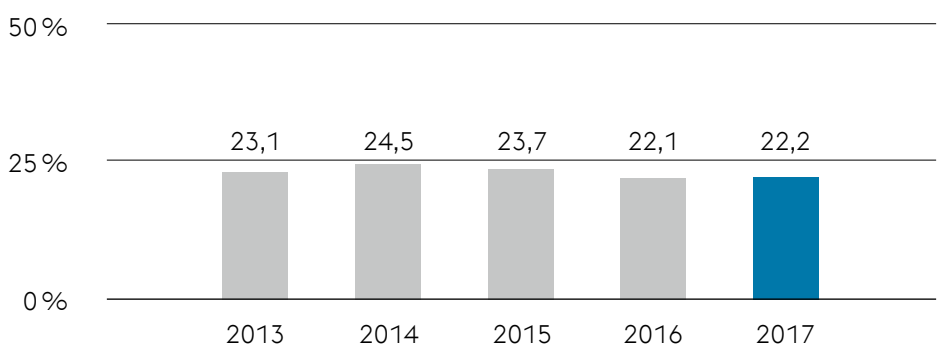
Die Prozessführung in den integrierten Hüttenwerken wird laufend optimiert, um ein hohes Maß an interner Kreislaufwirtschaft und externer Verwertung von anfallenden Reststoffen und Abfällen aus den Produktionsanlagen und nachgeschalteten Aggregaten (z. B. Filterstäube und Walzzunder) zu gewährleisten. Darüber hinaus werden auch extern anfallende Produkte, Reststoffe und Abfälle in den Produktionsanlagen der voestalpine verwertet, etwa Schrott, Kunststoffpellets, Altöle und Altfette.

An den Rohstahl produzierenden Standorten in Österreich, Deutschland, Schweden und Brasilien lag der Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz im Kalenderjahr 2017 bei 22,2 % und somit in der Größenordnung der Vorjahre.

Die spezifische Menge angefallener nicht gefährlicher Abfälle belief sich 2017 auf 116 kg/t Produkt. Die spezifische Menge an gefährlichen Abfällen betrug 22 kg/t Produkt. Schwankungen zwischen den Berichtsperioden sind sowohl bei gefährlichen als auch nicht gefährlichen Abfällen größtenteils auf Bautätigkeiten und die damit anfallenden Bauabfälle zurückzuführen.

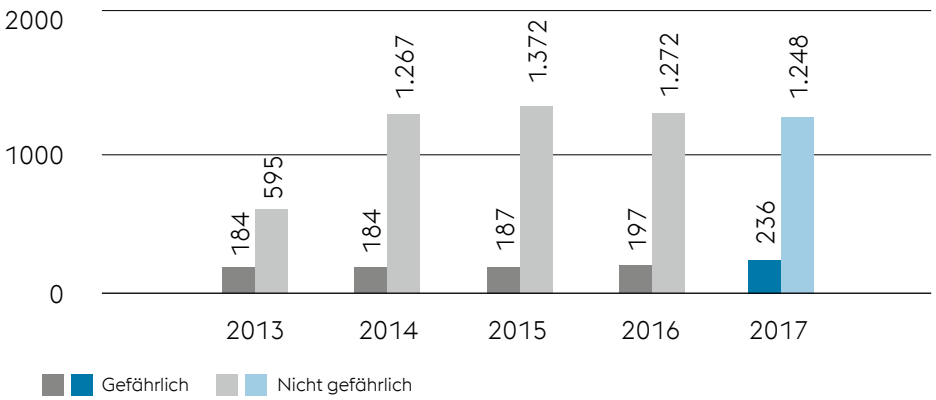
RECYCLINGRATE

in %



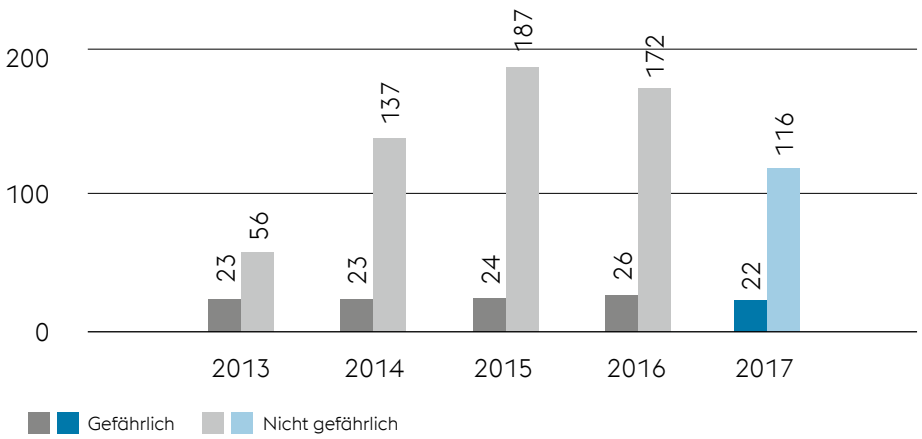
MENGE AN ABFÄLLEN

kt



SPEZIFISCHE MENGE AN ABFÄLLEN

kg / t Produkt



11.6 ENERGIE

Der Energieverbrauch ist nicht nur wegen der Umweltauswirkungen, sondern auch als wesentlicher Kostenfaktor ein wichtiges Thema für die Stahlbranche. Die voestalpine ist daher bestrebt, Energie so effizient wie möglich einzusetzen. In klassischen integrierten Hüttenwerken wird eine Energieeffizienzsteigerung durch laufende Optimierung der Prozessgasverwertung, die Nutzung von Abwärmepotenzialen sowie ein Energiemanagementsystem erreicht.

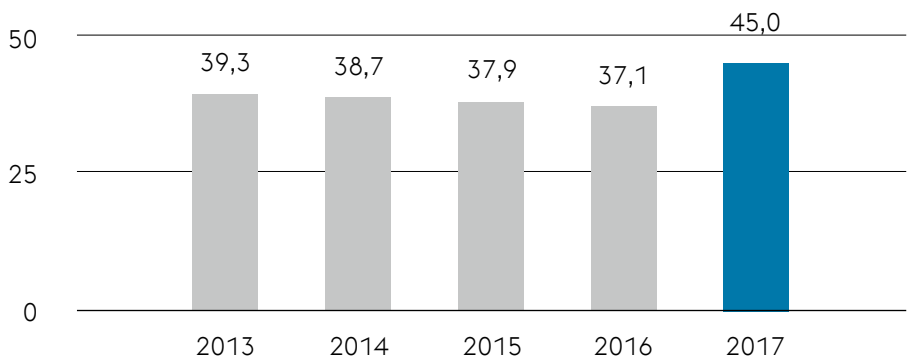
Der Gesamtenergieverbrauch des voestalpine-Konzerns lag im Kalenderjahr 2017 bei 45,0 TWh (4,2 MWh/t Produkt), wobei die Rohstahl produzierenden Standorte Linz und Donawitz sowie die neu errichtete Direktreduktionsanlage in Texas die weitaus größten Verbraucher darstellten.

Die Aufnahme des Vollbetriebs am Standort Texas sowie Produktionssteigerungen an den Rohstahl produzierenden Standorten führten insgesamt zu einem gestiegenen Energieverbrauch.

Den größten Anteil an den Energieträgern hatten Kohle und Koks (46,0 % bzw. 19,42 %) gefolgt von Erdgas (26,1 %). Mit etwa 5,8 % des Gesamtenergieverbrauchs war der Anteil an zugekauftem Strom vergleichsweise gering.

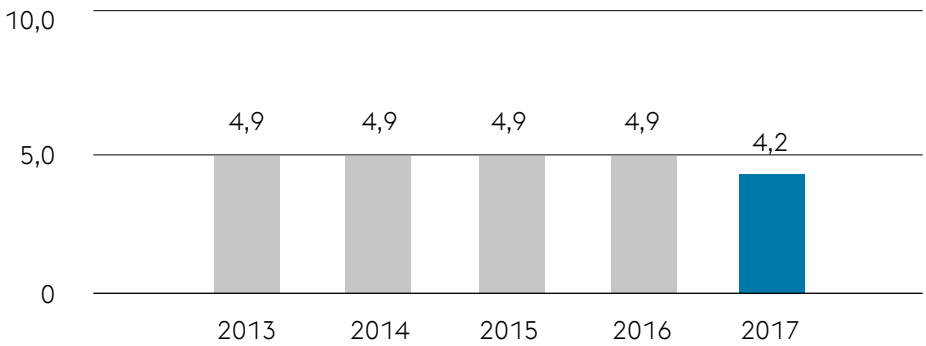
GESAMTENERGIEVERBRAUCH

TWh

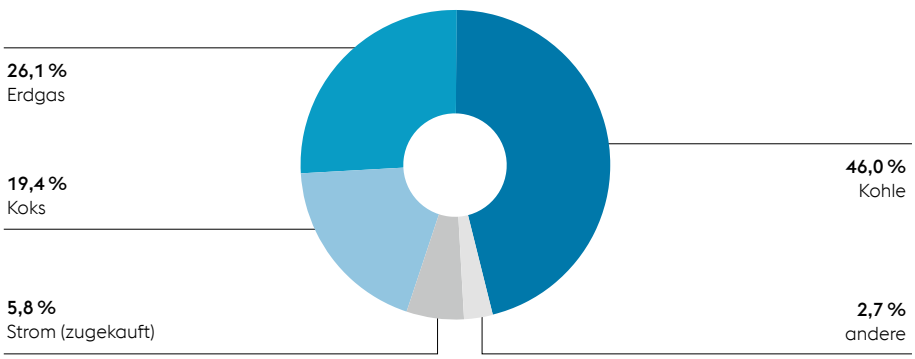


SPEZIFISCHER GESAMTENERGIEVERBRAUCH

MWh / t Produkt



ANTEILE AN ENERGIETRÄGERN 2017



voestalpine LIFE CYCLE ASSESSMENT

Die Bewertung der Umweltauswirkungen von Produkten erfordert stets eine ganzheitliche Betrachtung über ihren Lebenszyklus. Das „Life Cycle Assessment" (LCA) betrachtet dabei die gesamte Prozess- und Wertschöpfungskette der eingesetzten Werkstoffe über Unternehmensgrenzen hinweg und schließt diese in die ökologische Produktbewertung mit ein.

Mittlerweile fordern die Geschäftspartner von der voestalpine LCA-Daten und spezifische Ökobilanzen, um möglichst transparente und robuste Bewertungen ihrer Produkte vornehmen und kommunizieren zu können, in denen vielfach Stahl eine wichtige Rolle spielt. Auch in der Gesetzgebung und in verschiedenen Regulativen sind bereits transparente und nachvollziehbare Informationen zu den Umweltauswirkungen in den einzelnen Phasen des Lebenszyklus vorgeschrieben oder finden Einzug. In einer Kreislaufwirtschaft (Circular Economy) ist die ganzheitliche Betrachtung ein grundlegender Aspekt von nachhaltigen Produkten.

Um diesen Anforderungen Rechnung zu tragen, arbeitet die voestalpine direkt mit den Kunden z. B. aus der Automobilindustrie, Bauindustrie und im Infrastrukturbereich zusammen, um aussagekräftige und verlässliche LCA-Informationen und Ökobilanzen zur Verfügung zu stellen.

Darüber hinaus hat die voestalpine zur objektiven Darstellung der Umwelteigenschaften für ausgewählte Produkte Umweltproduktdeklarationen (Environmental Product Declaration; EPD) veröffentlicht, die nach einheitlichen Regeln erstellt und unabhängig geprüft wurden.

Diese umfassende und ganzheitliche Betrachtung ermöglicht, die Vorteile des Werkstoffes Stahl in Hinblick auf seine praktisch unbegrenzte Lebensdauer darzustellen, Möglichkeiten zur Optimierung von Produktionsprozessen abzuleiten und Produktinnovationen anzustoßen.

Die voestalpine verwendet auch zur Ermittlung des spezifischen (Netto-)Wasserverbrauchs (Blue Water Consumption) eine ganzheitliche Methode, die über die alleinige Betrachtung des spezifischen Wasserverbrauchs hinausgeht und sowohl direkte als auch indirekte Aspekte aus den vorgelagerten Stufen der Prozess- und Wertschöpfungskette einschließt.

Damit die Potenziale des LCA vollständig ausgeschöpft werden können, müssen einheitliche Methodiken zur Ermittlung der Umweltauswirkungen und zuverlässige Daten verwendet werden, die nach weitgehend harmonisierten Gesichtspunkten erfasst wurden. In den Divisionen der voestalpine und auf Konzernebene sind zahlreiche Experten damit befasst, die Datenerfassung und -auswertung zu koordinieren und gemeinsame Standards und Tools einzuführen und einzusetzen.

Durch Mitarbeit in internationalen Forschungsprojekten sowie in internationalen Fachgremien, wie z. B. Normung, Expertengruppen etc., kann die voestalpine die Weiterentwicklung bestehender Methodiken und neue Ansätze zur ökologischen Produktbewertung begleiten und mitgestalten.

Eine große Herausforderung für die voestalpine als international tätiges Unternehmen stellt die Vielfalt von Gesetzen, Normen und Regelungen dar. Hier bedarf es noch einiger Anstrengungen zur Harmonisierung sowohl über Anwendungen, Branchen, aber auch Länder hinweg. Die voestalpine setzt sich durch Mitwirkung in verschiedenen Arbeitsgruppen z. B. im Rahmen von EUROFER und worldsteel für die Erstellung von aussagekräftigen und objektivierbaren Messgrößen und einheitlichen Vorgaben ein.

12. MITARBEITER

Höchste Qualität und Innovation sind nur durch bestens ausgebildete und hoch motivierte Mitarbeiter zu erreichen. 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.

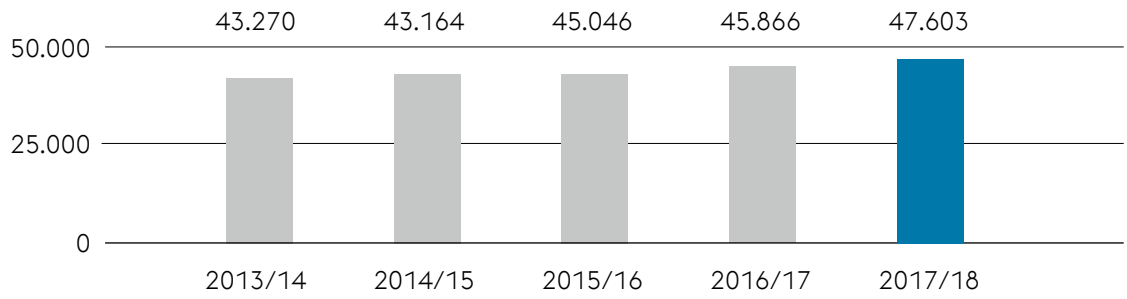
12
NACHHALTIGE/R
KONSUM UND
PRODUKTION

12.1 MITARBEITERSTRUKTUR

Zum Bilanzstichtag 31. März 2018 waren im voestalpine-Konzern weltweit 47.603 Mitarbeiter beschäftigt. Mit 1.301 Lehrlingen und 3.868 Leasing-Mitarbeitern ergibt sich die Summe von 51.621 Beschäftigten auf Basis FTEs (Full Time Equivalents).

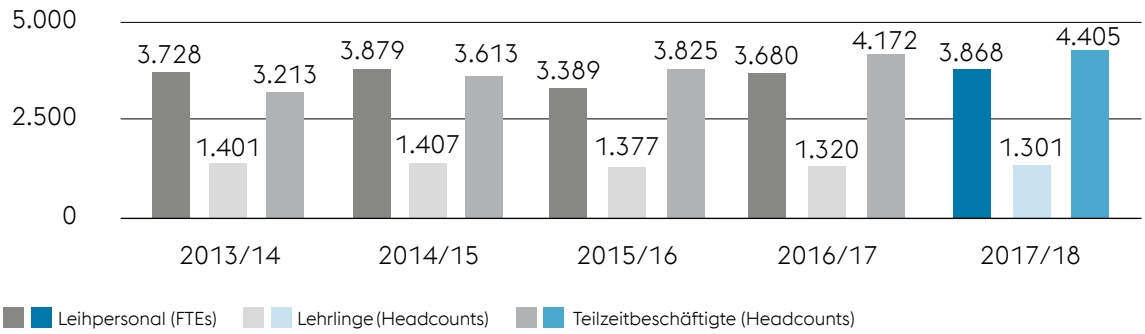
ENTWICKLUNG DER MITARBEITERZAHL

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



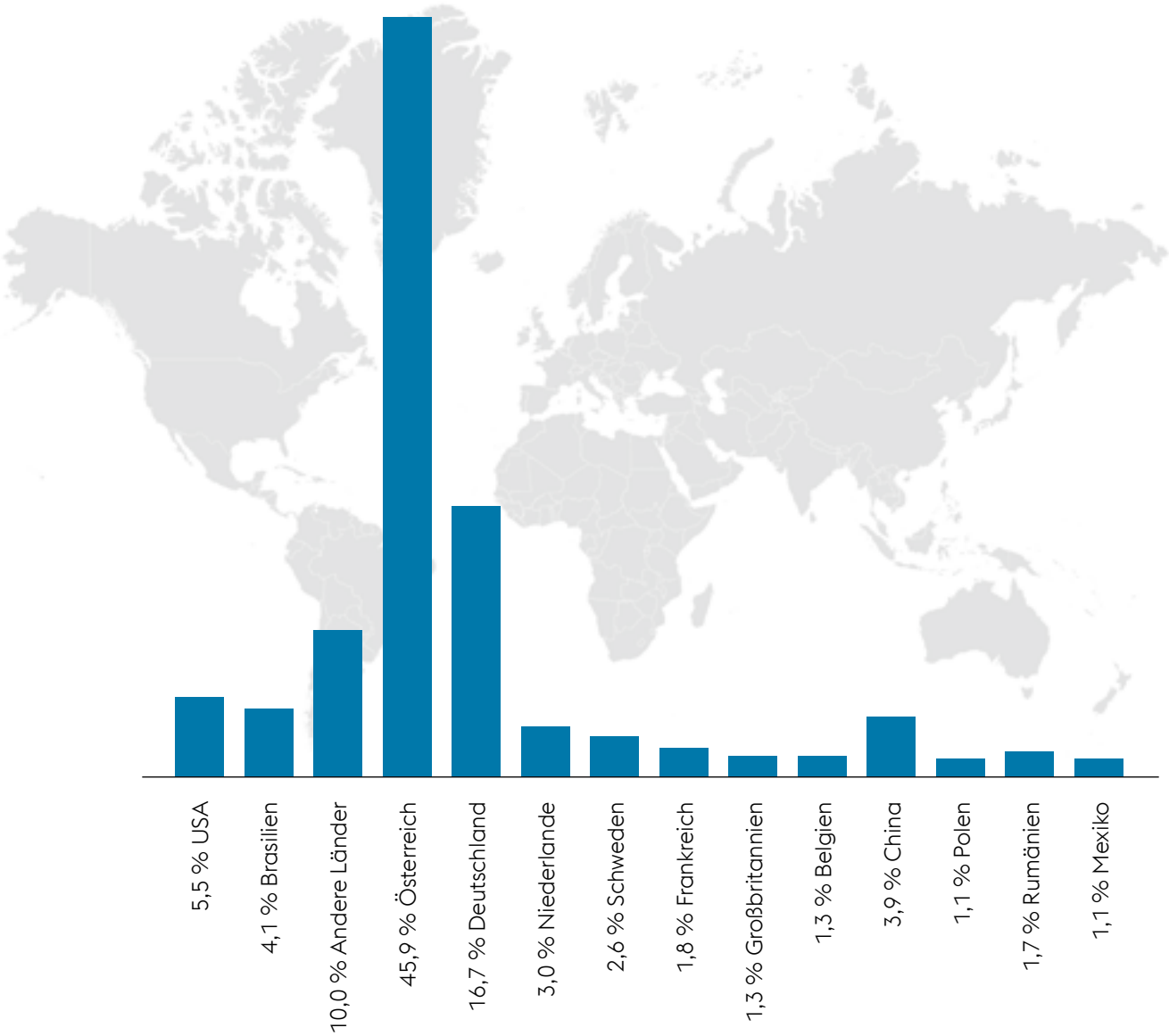
STRUKTUR DER MITARBEITER NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS

jeweils zum Stichtag 31.3.; ohne Vollzeitmitarbeiter

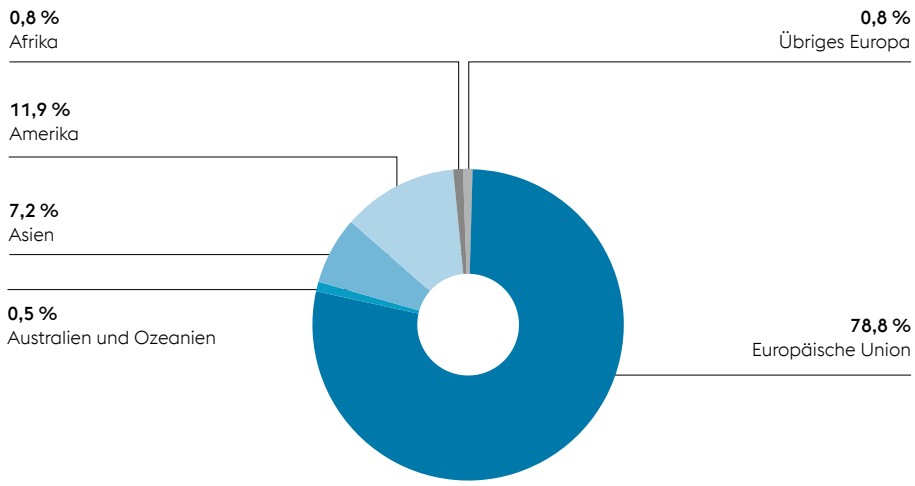


12.1.1 BESCHÄFTIGUNG NACH LÄNDERN UND REGIONEN

Die voestalpine ist mit rund 500 Konzerngesellschaften und -standorten auf 5 Kontinenten in 50 Ländern tätig. 45,9 % der Mitarbeiter sind in Österreich beschäftigt. Mehr als die Hälfte der Mitarbeiter (54,1 %) arbeiten an Standorten außerhalb Österreichs.



Die voestalpine sieht es als ihre Verpflichtung an, soziale Verantwortung an den jeweiligen Standorten zu übernehmen. Aufgrund der Anzahl und Struktur der Arbeitsplätze liegt es in der Natur der Sache, dass überwiegend lokal ansässige Mitarbeiter beschäftigt werden. Im Recruiting ist es ein besonderer Vorteil, dass die voestalpine auf lokalen Arbeitsmärkten als attraktiver Arbeitgeber gilt.



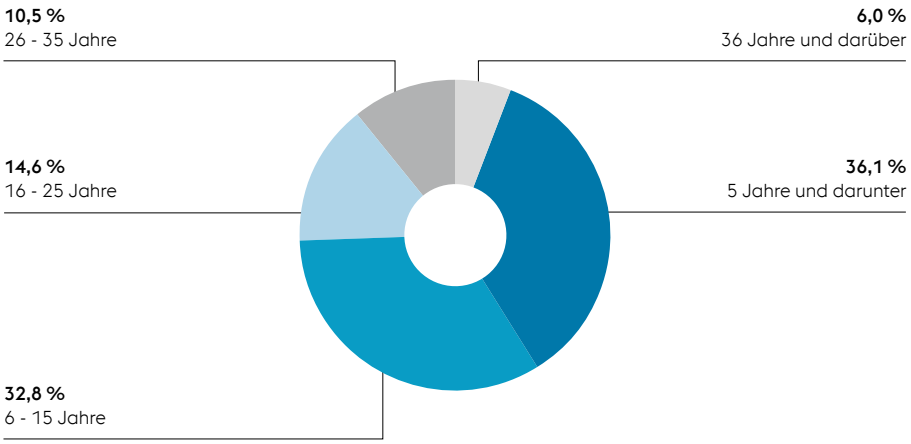
Die Mitarbeiter der voestalpine sprechen viele Sprachen, daher werden die wichtigsten Publikationen in Deutsch und Englisch herausgegeben, aber auch in eine Vielzahl anderer Sprachen übersetzt. So sind der Code of Conduct, das Corporate Responsibility Factsheet und auch das Mitarbeitermagazin in insgesamt 14 Sprachen verfügbar.

12.1.2 BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT UND FLUKTUATION

Wie in den vergangenen Jahren war auch im Geschäftsjahr 2017/18 die Gruppe der Mitarbeiter, die bis zu 5 Jahre im voestalpine-Konzern tätig waren, die größte, was an der stetig steigenden Anzahl an Mitarbeitern lag.

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

zum Stichtag 31.3.2018



Die Fluktuationsquote für Dienstverhältnisse, die einvernehmlich oder durch den Dienstnehmer gelöst wurden, lag im vergangenen Geschäftsjahr bei 6,8 %. Die Anzahl der Bewerbungen pro offener Stelle lag 2017/18 bei 29. Dieser Wert hat sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesteigert und belegt die große Attraktivität der voestalpine als Arbeitgeber.

12.1.3 ALTERSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN

Zum Stichtag 31.3.2018 betrug das Durchschnittsalter der Mitarbeiter im Konzern 41,1 Jahre.

Die folgende Tabelle zeigt das Durchschnittsalter nach Arbeitsverhältnis und Geschlecht.

DURCHSCHNITTSALTER DER BESCHÄFTIGTEN

jeweils zum Stichtag 31.3.

	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
Arbeiter	40,4	40,4	40,5	40,5	40,4
Angestellte	42,0	42,1	42,3	42,2	42,4
Frauen	39,9	39,7	39,8	39,5	39,7
Männer	41,1	41,3	41,4	41,4	41,3

12.2 ATTRAKTIVITÄT ALS ARBEITGEBER

12.2.1 MITARBEITERBEFRAGUNG

Die voestalpine führt Mitarbeiterbefragungen in einem dreijährigen Rhythmus durch. Die letzte Befragung fand 2016 statt. Maßnahmen, die aufgrund der Ergebnisse umgesetzt wurden, beziehen sich auf „Information & Kommunikation", „Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten" sowie „Identifikation/Arbeitgeber".

Die nächste Mitarbeiterbefragung ist für 2019 geplant.

12.2.2 EMPLOYER BRANDING

Employer Branding bedeutet für die voestalpine, sich aktiv als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. So können die besten Köpfe in verschiedenen Fachrichtungen als zukünftige Mitarbeiter gewonnen werden und bestehende Mitarbeiter weiter an das Unternehmen gebunden werden. Nur mit engagierten und fachlich kompetenten Mitarbeitern kann die voestalpine Innovationen vorantreiben und sich am Markt erfolgreich behaupten. Neben internen Maßnahmen werden daher auch extern zahlreiche Aktivitäten im Personalmarketing gesetzt, um die Arbeitgebermarke voestalpine zu stärken, etwa Kooperationen mit (v. a. technischen) Universitäten, Teilnahme an Karrieremessen 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.

12.3 GLEICHSTELLUNG

Im voestalpine-Konzern arbeiten weltweit mehr als 51.000 Beschäftigte (FTE). Jeder einzelne Mitarbeiter 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, Dr. Wolfgang Eder, belegt die Haltung des Konzerns zu 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.

12.3.1 MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG

In Österreich sind Arbeitgeber ab einer Unternehmensgröße von 25 Mitarbeitern verpflichtet, Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung zur Verfügung zu stellen. Aus Datenschutzgründen wird außerhalb von Österreich eine eventuelle Beeinträchtigung der Mitarbeiter nicht erhoben. Die voestalpine erfüllt alle gesetzlichen Verpflichtungen der jeweiligen Standorte zu diesem Aspekt.

12.3.2 FRAUEN IN DER voestalpine

Zum Stichtag 31.3.2018 lag der Frauenanteil aller Beschäftigten im voestalpine-Konzern bei 13,8 %. Der Frauenanteil betrug bei Arbeitern 4,9 %, bei Angestellten 28,8 %. 12,3 % der Führungskräfte (Angestellte mit dauerhafter Personalverantwortung inkl. Meister, ausgenommen Vorstände) waren zum 31.3.2018 Frauen. In all diesen Bereichen konnte eine leichte Steigerung des Frauenanteils verzeichnet werden. Besonders hoch ist der Frauenanteil bei den Lehrlingen, die eine nicht-technische Ausbildung (Weibliche Lehrlinge „Sonstige“) absolvieren, dieser liegt bei 47,4 %.

ANTEIL WEIBLICHER MITARBEITER

jeweils zum Stichtag 31.3.

	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
Frauen gesamt	13,4 %	13,3 %	13,1 %	13,5 %	13,8 %
Weibliche Führungskräfte	10,6 %	11,0 %	12,0 %	11,5 %	12,3 %
Angestellte	28,4 %	28,4 %	28,4 %	28,5 %	28,8 %
Arbeiterinnen	4,3 %	4,1 %	3,9 %	4,5 %	4,9 %
Weibliche Lehrlinge (technisch)	8,6 %	12,1 %	11,8 %	12,4 %	13,5 %
Weibliche Lehrlinge (sonstige)	49,5 %	55,9 %	55,2 %	50,8 %	47,4 %

12.4 AUS- UND WEITERBILDUNG

Die hohe Qualifizierung der Belegschaft ist Voraussetzung für Innovation und Qualität und damit für den Erfolg des Unternehmens. voestalpine-Mitarbeiter werden durch zielgerichtete Maßnahmen in ihrer Qualifikation gefördert und ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten dadurch erweitert.

Die Gesamtkosten für die Personalentwicklung lagen im Geschäftsjahr 2017/18 bei über 54 Mio. EUR. 75,6 % aller Mitarbeiter im Konzern nahmen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Das Schulungsvolumen im Geschäftsjahr 2017/18 betrug 791.589 Stunden, pro geschultem Mitarbeiter waren das durchschnittlich 22 Stunden.

12.4.1 FÜHRUNGSKRÄFTEAUSBILDUNG

Im Geschäftsjahr 2017/18 starteten insgesamt 254 Teilnehmer aus 24 Ländern die mehrstufige Ausbildung „value:program“, der Frauenanteil beträgt hier 15,7 %. Die Schwerpunkte liegen auf fachspezifischen Themen, Strategie, Change Management, Leadership, Compliance und Organisation.

12.4.2 FACHAKADEMIEN

Neben den bewährten Programmen für bestehende und zukünftige Führungskräfte gibt es zur laufenden Qualifikation der Arbeiter und Angestellten zahlreiche interne Trainingsprogramme, in denen bedarfsorientiert Fachwissen vermittelt wird.

„EARLY CAREER PROGRAM“ IN NORDAMERIKA

Auf Basis des für China entwickelten und erfolgreich eingeführten „Young Professionals“-Trainingsprogramms hat die voestalpine 2017 ein ähnliches Projekt in Nordamerika gestartet. Der NAFTA-Raum (USA, Kanada, Mexiko) ist neben China der zweite große Wachstumsmarkt für den Konzern. Wachsen sollen allerdings nicht nur die Marktanteile, sondern auch die Identifikation und das Zusammengehörigkeitsgefühl der Kolleginnen und Kollegen in den nordamerikanischen Konzerngesellschaften.

Im Geschäftsjahr 2017/18 war die voestalpine in Nordamerika mit allen vier Divisionen an rund 70 Standorten vertreten und beschäftigte nahezu 4.000 Mitarbeiter. Sie erwirtschaftete in diesem Raum einen Umsatz von rund 1,8 Mrd. EUR, bis 2020 soll dieser auf 3 Mrd. EUR anwachsen.

Zielgruppe für das „Early Career Program“ sind Angestellte aus kaufmännischen und technischen Bereichen der voestalpine-Gesellschaften mit dem Potenzial, sich in höhere Positionen und/oder Führungspositionen zu entwickeln. Das Programm besteht aus drei Modulen mit einer Dauer von jeweils drei Tagen an verschiedenen Standorten in den USA.

Inhalte sind die Vermittlung von Know-how über den voestalpine-Konzern wie Organisationsstruktur, Produkte, Märkte und Kunden. Des Weiteren werden die voestalpine-Strategie mit Fokus auf Nordamerika vorgestellt und interne Regeln und Vorschriften wie die Einhaltung des Verhaltenskodex thematisiert. Zusätzlich erhalten die Teilnehmer Schulungen zu beruflichen Fähigkeiten (Kommunikation, Präsentation, Verhandlungstechnik und Projektmanagement) und können sich mit ihren Kollegen vernetzen. Geschult wird von (inter-)nationalen Trainern und internen Experten.

12.5 LEHRLINGE

Zum Stichtag 31.3.2018 wurden im voestalpine-Konzern 1.301 Lehrlinge in rund 50 Lehrberufen ausgebildet, der Großteil (59,5 %) davon an Standorten in Österreich. 21,6 % waren in Deutschland im Rahmen des dualen Systems in Ausbildung. Durch die bedarfsorientierte Ausbildung kann fast 100 % der Lehrlinge, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, ein Dienstverhältnis angeboten werden.

Die voestalpine sieht es als klaren Auftrag, in die Ausbildung hochqualifizierter Jungfachkräfte zu investieren. Dabei ist neben einer fachlichen Top-Ausbildung die Weiterentwicklung persönlicher und sozialer Fähigkeiten ebenso wichtig. Derzeit investiert der Konzern mehr als 70.000 EUR in die Ausbildung eines Lehrlings.

TOP-PLATZIERUNGEN BEI WETTBEWERBEN

Mit großem Stolz blicken jene 40 voestalpine-Gesellschaften, die derzeit Lehrlinge ausbilden, auf ihre Auszubildenden, die regelmäßig lokale, nationale und sogar internationalen Auszeichnungen erringen.

So belegten beim Lehrlingswettbewerb der Wirtschaftskammer Niederösterreich zwei Lehrlinge der voestalpine Krems GmbH in der Sparte Industrie die Plätze 1 bzw. 3.

Gold und Silber gab es für zwei voestalpine-Lehrlinge der Metal Engineering Division, die beim steirischen Landeslehrlingswettbewerb für Metalltechnik herausragende Leistungen zeigten. Die beiden Ausgezeichneten machen ihre Lehrausbildung bei der voestalpine Weichensysteme GmbH in Zeltweg bzw. bei der voestalpine Böhler Welding Austria GmbH in Kapfenberg.

Gleich fünf Jugendliche der voestalpine Automotive Components Schwäbisch Gmünd GmbH & Co. KG zählten zu den besten Auszubildenden in Ostwürttemberg und konnten im November 2017 Auszeichnungen für ihre Leistungen entgegennehmen.

Die rund 50 Lehrberufe bei voestalpine reichen vom Chemielabortechniker bis zum Metalltechniker und schließen sogar Gastronomieberufe ein. Auch hier konnte ein Lehrling der voestalpine Catering Gesellschaft in Linz (Caseli) eine Top-Platzierung beim Landeslehrlingswettbewerb 2017 in Oberösterreich erreichen.

International sind voestalpine-Lehrlinge ebenfalls erfolgreich. Bei den Berufsweltmeisterschaften WorldSkills in Abu Dhabi gab es zwar keine Podestplätze, jedoch eine ‚Medallion for Excellence'. Mehr als 1.200 Teilnehmer aus aller Welt kämpften um die Titel in 51 Berufen. Das teilnehmende Team der voestalpine wurde durch nationale Ausscheidungen vorselektiert und bestand aus drei Jungfachkräften der voestalpine Stahl GmbH in Linz und einem Trainee der voestalpine Automotive Components Bunschoten B.V. in den Niederlanden.

Auch die voestalpine Ausbildungszentren wurden prämiert: Böhler Edelstahl in Kapfenberg, Österreich, erhielt im Oktober 2017 den Staatspreis „Beste Lehrbetriebe – Fit for Future" und wurde für das zukunftsweisende Ausbildungskonzept ausgezeichnet. Projekte wie die Digitale Lernfabrik, die heute schon die voestalpine-Lehrlinge auf die Digitalisierung vorbereiten soll, beeindruckten die Jury.

12.6 STAHLSTIFTUNG

1987 wurde in Linz, Österreich, die Stahlstiftung als Arbeitsstiftung gegründet. Ihr Auftrag war und ist es, krisenbedingt ausgeschiedenen Mitarbeitern der damaligen VOEST-ALPINE-Gruppe, aber auch Mitarbeitern von konzernfremden Unternehmen durch bis zu vier Jahre dauernde Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen eine berufliche Neuorientierung zu ermöglichen und so die Folgen des Arbeitsplatzverlustes zu kompensieren oder zumindest zu mildern.

Im Geschäftsjahr 2017/18 haben mehr als 88 % der arbeitsuchenden Teilnehmer mit Hilfe der Stahlstiftung eine neue berufliche Perspektive gefunden. Zum Stichtag 31. März 2018 befanden sich insgesamt 374 Personen in der Betreuung der Stahlstiftung, davon waren 56,7 % Teilnehmer aus Gesellschaften des voestalpine-Konzerns. Die Gesamtzahl aktiver Stiftungsteilnehmer im Geschäftsjahr 2017/18 betrug 676 Personen, das waren 12,2 % weniger als im Jahr davor (770 Personen).

12.7 MITARBEITERBETEILIGUNG

Seit dem Jahr 2001 verfügt die voestalpine über ein Mitarbeiterbeteiligungsmodell, das seither kontinuierlich ausgebaut wurde. Die Mitarbeiterstiftung ist heute der zweitgrößte Aktionär der voestalpine. Neben allen österreichischen Beschäftigten halten auch Mitarbeiter in Großbritannien, Deutschland, den Niederlanden, Polen, Belgien, der Tschechischen Republik, Italien, der Schweiz und Rumänien Konzernaktien. Zum 31. März 2018 hielten über die voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung insgesamt 25.100 Mitarbeiter rund 22,8 Mio. Stück Aktien, die durch eine generelle Stimmrechtsbündelung einen Anteil von 12,9 % am Grundkapital der voestalpine AG darstellen. Die Stiftung verwaltet darüber hinaus rund 2,0 Mio. Stück „Privataktien“ ehemaliger und aktiver Konzernmitarbeiter, über welche diese jederzeit frei verfügen können; dies entspricht zusätzlich 1,1 % der stimmberechtigten Aktien.

Insgesamt befanden sich zum 31. März 2018 14,0 % des Grundkapitals der voestalpine AG im Eigentum von Mitarbeitern.

13. health & safety

Die eigenständige Abteilung Corporate health & safety wurde 2015 eingerichtet und untersteht direkt einem Vorstand der voestalpine AG. Sie wird vom Chief health & safety Officer geleitet und fördert die konzernweite Zusammenarbeit. Die Abteilung arbeitet intensiv an der Einführung einheitlicher Maßnahmen, um die Unfallhäufigkeit zu senken.

Unsere health & safety-Leitlinien:

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.

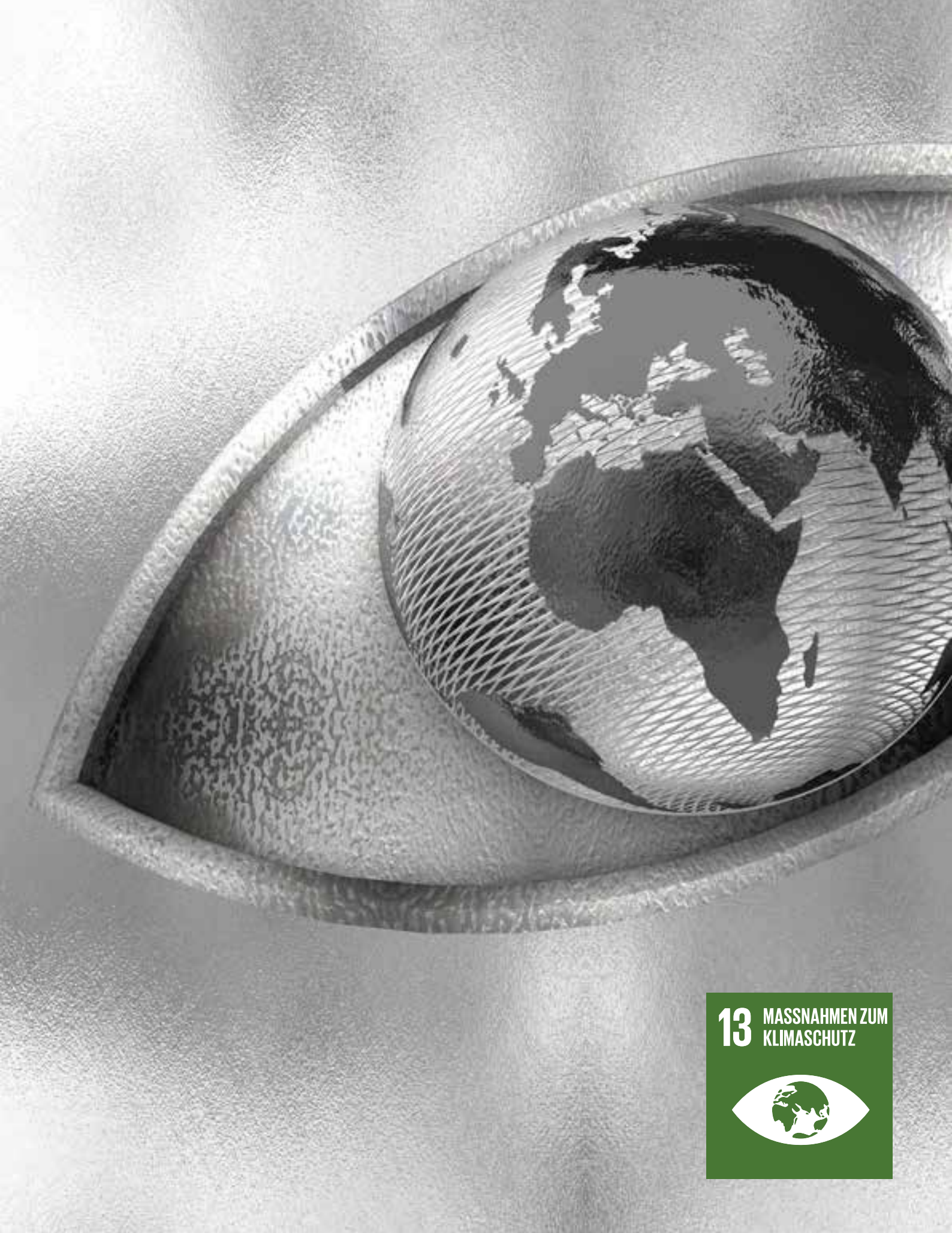
Wir sehen konzernweite Sicherheitsmindeststandards als das Fundament einer erfolgreichen health & safety-Unternehmenskultur.

Folgende Sicherheitsmindeststandards wurden für den voestalpine-Konzern definiert:

- >> Jede Gesellschaft hat eine Sicherheitsorganisation implementiert.
- >> Führungskräfte führen Sicherheitsaudits durch.
- >> Beinahe-Unfälle werden gemeldet, dokumentiert und entsprechende Maßnahmen ergriffen.

Mithilfe eines Webtools wird die Wirksamkeit der konzernweiten Sicherheitsmindeststandards überprüft.

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


13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ

13.1 UNFALLHÄUFIGKEITSQUOTE

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

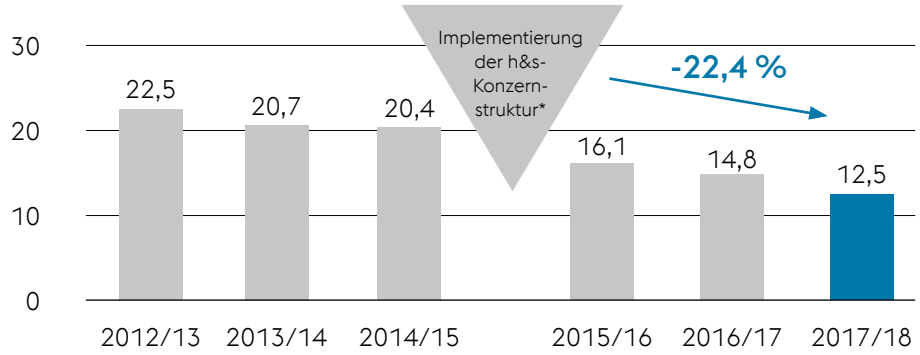
Die LTIFR gibt die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle mit mehr als 3 Ausfallstagen je einer Million geleisteter Arbeitsstunden an.

Wegen der sehr inhomogenen Definition meldepflichtiger Arbeitsunfälle, Ausfallstage und Arbeitsstunden in den Ländern, in denen die voestalpine tätig ist, wurde eine einheitliche Definition auf Konzernebene festgelegt. Nach dieser Definition richten sich die ab dem Geschäftsjahr 2015/16 erhobenen Zahlen. Diese weichen daher von den bisherigen Zahlen ab. Aus der Grafik ist ersichtlich, dass sich die Anzahl der Arbeitsunfälle in den letzten Jahren auf Basis konsequenter, divisionaler h&s-Maßnahmen kontinuierlich reduziert hat.

Im Geschäftsjahr 2017/18 gab es keinen tödlichen Unfall von voestalpine-Mitarbeitern im gesamten Konzern.

ENTWICKLUNG DER UNFALLHÄUFIGKEITSQUOTE (LTIFR)

zum Stichtag 31.3.



* Änderung der Kennzahlendefinition

POSITIVE BEISPIELE ZUR SENKUNG DER UNFALLHÄUFIGKEIT

Im März 2018 wurden die Sicherheitsfachkräfte im Rahmen des voestalpine-Sicherheitstages in Linz zu einem Erfahrungsaustausch betreffend Implementierung der Sicherheitsmindeststandards eingeladen. Die Veranstaltung stand unter dem Motto „voneinander lernen". Sieben positive Beispiele aus allen Divisionen wurden vom health & safety Committee des Konzerns ausgezeichnet.

1. *Steel Division: selbst.verständlich – Impulsveranstaltung mit fünf Schwerpunktthemen (Hand-/Fingerverletzungen, Anschlagmittel, Denk ans Gelenk, Vortrag der Betriebsmedizin, Theaterstück „2 Minuten vor der Arbeit")*
2. *High Performance Metals Division: EH&S-Toolbox: Vereinheitlichung der EH&S- Dokumente, zentrale Speicherung der Dokumente, Auswertung in Echtzeit*
3. *High Performance Metals Division: Einsatz von Robotern: Automatisierung durch Schleif- und Schweißroboter*
4. *Metal Engineering Division: Bewusst sicher: Programm zur Einführung einer Null-Unfall-Kultur unter Einbindung aller Hierarchieebenen*
5. *Metal Engineering Division: Sicherheitsparcours: Zehn Stationen behandeln Themen rund um Arbeitssicherheit, Erste Hilfe und Gesundheitsförderung. Zuordnungsübungen für persönliche Schutzausrüstung, Wahrnehmungsübungen, Bewusstseinsbildung hinsichtlich Wichtigkeit unserer Gesundheit.*
6. *Metal Forming Division: Ideenmanagement: Alle Ideen in einer Online-Software, Infoscreens informieren Mitarbeiter über Arbeitssicherheit.*
7. *Metal Forming Division: Sicherheit vorleben beginnt oben: Arbeitssicherheit als Punkt 1 der technischen Besprechung. Standortleitung führt Krankenrückkehrgespräch nach meldepflichtigem Arbeitsunfall durch. Begehungen immer mit Abteilungsleitung.*

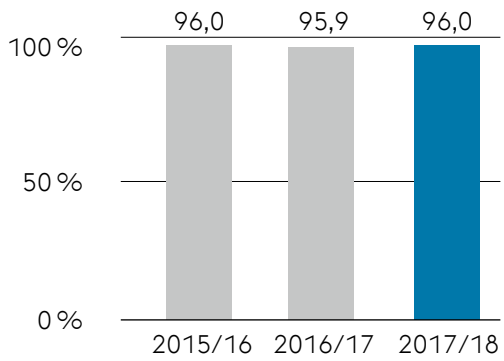
13.2 GESUNDHEITSQUOTE

Die Gesundheitsquote gibt den prozentualen Anteil der Sollarbeitszeit an, den die Mitarbeiter tatsächlich während einer vordefinierten Periode anwesend waren. Das Unternehmen konzentriert sich auf die Anwesenheit aller Arbeiter und Angestellten.

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 darauf zu achten, dass Mitarbeiter nicht trotz Krankheit zur Arbeit erscheinen.

ENTWICKLUNG DER GESUNDHEITSQUOTE

zum Stichtag 31.03.



13.3 OHSAS 18001

Eine Vielzahl der voestalpine Konzerngesellschaften kann bereits eine Zertifizierung nach einem Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem aufweisen. So sind etwa sämtliche Gesellschaften der Steel Division und der Metal Engineering Division nach OHSAS 18001 zertifiziert. Im Zuge der Ausrollung der OHSAS 18001-Zertifizierungen auf den gesamten Konzern werden laufend weitere Gesellschaften nach diesem Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem zertifiziert.

13.4 ARBEITSSICHERHEIT UND KONTRAKTOREN/FREMDFIRMEN

Die voestalpine ist bemüht, auch den Schutz von Leben und Gesundheit für Mitarbeiter von Fremdfirmen sicherzustellen. Dafür wurden verbindliche Richtlinien erlassen, die von den Mitarbeitern der Kontraktoren bzw. Fremdfirmen einzuhalten sind.

14. GESELLSCHAFT

Die Unternehmen im voestalpine-Konzern unterstützen die Gesellschaft an ihren jeweiligen Standorten durch Beiträge für unterschiedlichste Projekte und Organisationen. Die Breite des Engagements reicht von sozialen Anliegen über Kultur bis zum Sport.

Immer wieder tritt die voestalpine als Großspender auf, wenn im Umkreis ihrer Standorte durch Naturkatastrophen große Schäden entstanden sind. Zuletzt wurden Mitarbeiter und Anrainer des Werkes in Corpus Christi, Texas nach dem verheerenden Hurrikan Harvey unterstützt.

Im kulturellen Bereich liegt – neben einer Reihe von regionalen Aktivitäten – der Schwerpunkt derzeit in der Unterstützung des Cleveland Orchestra, des Wiener Burgtheaters und der Konzertreihe „Klassik am Dom“ in Linz.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Unterstützung der E-Mobilität, hier besonders durch eine Zusammenarbeit mit der Formel E. Die voestalpine wird ab der Saison 2018/2019 für vorerst zwei Jahre Partner der ABB FIA Formel E Meisterschaft bei ihren Europa-Rennen. Die weltweit erste vollelektrische Straßenrennserie geht damit in europäischen Metropolen wie Paris, Berlin, Rom oder Monte Carlo unter dem Namen „voestalpine European Races“ an den Start.

16
FRIEDEN,
GERECHTIGKEIT UND
STARKE INSTITUTIONEN

VORSTAND
voestalpine AG

v.l.n.r.: Franz Rotter, Herbert Eibensteiner, Robert Ottel, Wolfgang Eder, Franz Kainersdorfer, Peter Schwab

Linz, 10. September 2018

Wolfgang Eder

Herbert Eibensteiner

Franz Kainersdorfer

Robert Ottel

Franz Rotter

Peter Schwab

17
PARTNERSCHAFTEN
ZUR ERREICHUNG
DER ZIELE

15. ANHANG

15.1 GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe	Status	Verweis / Erläuterung	UNGC
102	**ALLGEMEINE ANGABEN**			
	Organisationsprofil			
102-1	Name der Organisation	●	S. 8	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	●	S. 16-18	
102-3	Hauptsitz der Organisation	●	S. 12	
102-4	Betriebsstätten	●	S. 12-13; GB S. 6-7, 196-208	
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. 88-91	6
102-9	Lieferkette	●	S. 47-50	
102-10	Signifkante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	●	GB S. 107-108 Eigentumsverhältnisse und Struktur der voestalpine sind im Wesentlichen unverändert. Die Änderungen im Konsolidierungskreis sind im GB dargestellt.	
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	●	S. 67, 70; GB S. 55-59	
102-12	Externe Initiativen	●	Die voestalpine ist Unterstützer des UN Global Compact und von CDP sowie Unterzeichner der worldsteel Sustainable Development Charter und der Charta der Vielfalt	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	●	S. 115-118	
	Strategie			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	●	S. 6-7	

GRI-Standard	Angabe	Status	Verweis / Erläuterung	UNGC
	Ethik und Integrität			
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	●	S. 26-32, 52-55	10
	Unternehmensführung			
102-18	Führungsstruktur	●	GB S. 10-13	
	Einbindung von Stakeholdern			
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	●	S. 20	
102-41	Tarifverhandlungsvereinbarungen	●	S. 62	3
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	●	S. 20	
102-43	Ansätze für die Einbindung von Stakeholdern	●	S. 22-25	
102-44	Wichtigste Themen und hervorgebrachte Anliegen	●	S. 22-25	
	Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	●	S. 9; GB S. 196-208	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	●	S. 9, 25	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	●	S. 25	
102-48	Neudarstellung von Informationen	●	S. 10	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	●	Es gab keine signifikante Änderung in der Liste der wesentlichen Themen.	
102-50	Berichtszeitraum	●	S. 9	
102-51	Datum des letzten Berichts	●	S. 10	
102-52	Berichtszyklus	●	S. 10	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	●	S. 122	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	●	S. 8	
102-55	GRI-Inhaltsindex	●	S. 108-113	
102-56	Externe Prüfung	●	S. 120	

GRI-Standard	Angabe	Status	Verweis / Erläuterung	UNGC
200er-Reihe	**ÖKONOMISCHE THEMEN**			
201	**Wirtschaftliche Leistung**			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 34-40	7
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	●	GB S. 30-40, 84-85	
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	●	S. 34-40	7
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	●	GB S. 147-152	
204	**Beschaffungspraktiken**			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 42-47	
204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	●	S. 47	
205	**Korruptionsbekämpfung**			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 52-58	10
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	●	S. 57	10
206	**Wettbewerbswidriges Verhalten**			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 52-58	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	●	GB S. 153-154	

GRI-Standard	Angabe	Status	Verweis / Erläuterung	UNGC
300er-Reihe	**ÖKOLOGISCHE THEMEN**			
301	**Materialien**			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 70-72, 81	8
301-2	Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	●	S. 81	8
302	**Energie**			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 70-72, 83	7, 8
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	●	S. 83-84	7, 8
302-3	Energieintensität	●	S. 84	8
303	**Wasser**			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 70-72, 80	7, 8
303-1	Wasserentnahme nach Quelle	●	S. 80	7, 8
303-2	Durch Wasserentnahme erheblich beeinträchtigte Wasserquellen	●	S. 80	8
305	**Emissionen**			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 34-40, 70-72, 74	7, 8, 9
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	●	S. 74-75	7, 8
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	●	S. 74-75	7, 8
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	●	S. 74-75	7, 8
305-4	Intensität der THG-Emissionen	●	S. 14	8
305-5	Senkung der THG-Emissionen	●	S. 38-40	8, 9
305-7	Stickstoffoxide (NO_x), Schwefeloxide (SO_x) und andere signifikante Luftemissionen	●	S. 74, 76-79	7, 8

GRI-Standard	Angabe	Status	Verweis / Erläuterung	UNGC
306	**Abwasser und Abfall**			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 70-72, 80-81	8
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	●	S. 80	8
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	●	S. 81-82	8
308	**Umweltbewertung der Lieferanten**			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 42-50	8
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	●	S. 48-50 Alle neuen und bestehenden Rohstofflieferanten für die Stahlproduktion wurden anhand von Umweltkriterien geprüft.	8
400er-Reihe	**SOZIALE THEMEN**			
401	**Beschäftigung**			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 86, 92 *http://www.voestalpine.com/group/de/jobs/arbeiten-bei-voestalpine/*	6
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	●	S. 91	6
403	**Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 98	
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	●	S. 100-102	

GRI-Standard	Angabe	Status	Verweis / Erläuterung	UNGC
404	**Aus- und Weiterbildung**			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 86, 94-95	6
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem	●	S. 94	6
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	●	S. 94-96	6
405	**Diversität und Chancengleichheit**			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 86, 92	6
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	●	S. 93; GB S. 10-13	6
407	**Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen**			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 60-62	3
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	●	S. 62	3
414	**Soziale Bewertung der Lieferanten**			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 42-50	2
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	●	S. 48-50 Alle neuen und bestehenden Rohstofflieferanten für die Stahlproduktion wurden anhand von sozialen Kriterien geprüft.	2
415	**Politische Einflussnahme**			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 52-58	10
415-1	Parteispenden	●	Im Berichtszeitraum gab es seitens der voestalpine keine Spenden oder sonstigen Zuwendungen an Politiker und politische Parteien.	10

LEGENDE
● vollständig berichtet
● teilweise berichtet

GB Geschäftsbericht 2017/18

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.

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.

15.2 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 Verein	Österreich
ARGE OÖ Arbeitsstiftungen	Österreich
ARH Serrana – Associação de Recursos Humanos	Brasilien
ASMET – The Austrian Society for Metallurgy and Materials	Österreich
ASSE – Amercian Society of Safety Engineers	USA
Austrian Standards Institute	Österreich
AUSTROLAB – Verein zur Wahrung der Interessen von akkreditierten Konformitätsbewertungsstellen	Österreich
AWMI – Association of Women in the Metal Industries	USA
B.C. Human Resources Management Association	Kanada
BBRZ – Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum	Österreich
Bergmännischer Verband Österreichs	Österreich
BSI – British Standards Institution	Großbritannien
Bundesverband der Energieabnehmer	Deutschland
Bundesverband der Personalmanager e.V.	Deutschland
Bundesverband Photovoltaic Austria	Österreich
Business Club for Railways	Ungarn
CDG – Christian Doppler Forschungsgesellschaft	Österreich
CEN – European Committee for Standardization	Belgien
Certified Human Resources Professionals	Kanada

COMET / K1-MET Kompetenzzentrum für metallurgische und umwelttechnische Verfahrensentwicklung	Österreich
Compliance Link	Großbritannien
Compliance Praxis – Compliance Netzwerk Österreich	Österreich
Dachverband der arbeitsmedizinischen Zentren Österreichs	Österreich
DGFP – Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.	Deutschland
EMAS	Österreich
Employers Association of Matraalja Area	Ungarn
ESTEP – European Steel Technology Platform	Belgien
EUROFER – Europäische Wirtschaftsvereinigung der Eisen- und Stahlindustrie	Belgien
EXBA – Exchange for Business Angels	Deutschland
FFG – Forschungsförderungsgesellschaft	Österreich
FOSTA – Forschungsvereinigung Stahlanwendung e.V.	Deutschland
Förderverein der Akademie der Wissenschaften	Österreich
Hong Kong People Management Association	Hong Kong
HSS Forum – International High Speed Steel Research Forum	Deutschland
IMS – International Metallographic Society	Österreich
Industrie-Pensions-Verein e.V.	Deutschland
Informelle Plattform österreichischer Arbeitsstiftungen	Österreich
Institute of Safety Management	USA
IPO – Institution für Personal- und Organisationsentwicklung	Österreich
Kepler Society JKU	Österreich
Kölner Spezial-Beratungs-GmbH für betriebliche Altersversorgung	Deutschland
LIMAK – Austrian Business School GmbH	Österreich
Montanhistorischer Verein Österreich	Österreich
MUFG Research and Consulting Association	Japan
National Association of Railway Business Women	USA
NEASA – National Employers Organisation of South Africa	Südafrika
ÖAMTC Landesclubzentrale OÖ	Österreich

ÖEKV – Österreichischer Energiekonsumenten-Verband	Österreich
ÖGA – Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin	Österreich
ÖGUT – Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik	Österreich
Österreichische Vereinigung für Qualitätssicherung	Österreich
Physio Austria – Bundesverband der PhysiotherapeutInnen Österreichs	Österreich
Plattform für Innovationsmanagement	Österreich
PRVA – Public Relations Verband Austria	Österreich
Railway Business Forum	Polen
REMSA – Railway Engineering-Maintenance Suppliers Association	USA
respACT – Austrian Business Council for Sustainable Development	Österreich
RFCS – Research Fund for Coal and Steel	Belgien
RFE – Rail Forum Europe	Belgien
RFT OÖ – Rat für Forschung und Technologie für Oberösterreich	Österreich
RIA – Railway Industry Association	Großbritannien
RoSPA – Royal Society for the Prevention of Accidents	Großbritannien
SEPA – Solar Electric Power Association	USA
Shanghai Institute of Labor and Social Security	China
SHRM – Society for Human Resources Management	USA
Singapore National Employers Federation	Singapur
SPIRE – Sustainable Process Industry through Resources and Energy Efficiency	Belgien
Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.	Deutschland

The Women Secretaries & Administrative Professionals Association of Thailand	Thailand
UNGC – United Nations Global Compact	USA
UNIMC – Uni Management Club Linz	Österreich
VDEh – Stahlinstitut VDEh	Deutschland
Verband der Freunde und Absolventen der TU Wien	Österreich
Verein Deutscher Eisenhüttenleute	Deutschland
Verein zur Förderung des Instituts für Umweltrecht	Österreich
Vffi – Verein zur Förderung von Forschung und Innovation	Österreich
vikom – Verband für integrierte Kommunikation	Österreich
VÖSI – Verband Österreichische Sicherheits-Ingenieure	Österreich
WIFI OÖ GmbH, Forum Arbeit & Personal	Österreich
WingNet TU Wien	Österreich
worldsteel – World Steel Association	Belgien
WTCM – Forschungsgesellschaft für die technologische Industrie	Belgien
WWG – Österreichische Werbewissenschaftliche Gesellschaft	Österreich

15.3 GLOSSAR

CFSI (Conflict Free Sourcing Initiative)	Berichterstattungs-Rahmenwerk zu Konfliktrohstoffen
CO_2e	CO_2-Äquivalente, Maßeinheit zur Vereinheitlichung der Klimawirkung der unterschiedlichen Treibhausgase
Conflict-free	„konfliktfreie“ Rohstoffe im Sinne des Dodd-Frank-Act
Conflict Minerals	Rohstoffe, die in Konflikt- oder Hochrisikogebieten angebaut 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
HBI (Hot Briquetted Iron)-/ DRI (Direct Reduced Iron)- Technologie	Direktreduktion von Eisenerz mittels Reduktionsgas. Produkt ist fester Eisenschwamm (direct reduced iron – DRI) bzw. Eisenschwammpellets (hot briquetted iron – HBI)
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
MPa	Megapascal, Einheit der Zugfestigkeit
Scope 1, 2 und 3	Emissionskategorien nach dem Greenhouse Gas Protocol
USP, Unique Selling Proposition	Alleinstellungsmerkmal, hebt ein Produkt vom Wettbewerb ab

15.4 BESTÄTIGUNGSBERICHT

Grant Thornton
Unitreu

Bericht über die unabhängige Prüfung des zusammengefassten konsolidierten nichtfinanziellen Berichts für das Geschäftsjahr 2017/18

Wir haben die unabhängige Prüfung des zusammengefassten konsolidierten nichtfinanziellen Berichts (im Folgenden "CR--Report") für das Geschäftsjahr 2017/18 der

voestalpine AG,
(im Folgenden auch kurz „Gesellschaft" genannt)

durchgeführt.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter
Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des CR-Reports in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien. Die Gesellschaft wendet die gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§§ 243b und 267a UGB) sowie die Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI Standards in der Option „Kern") als Berichtskriterien an.

Die Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Zum anderen umfasst die Verantwortung die Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen und Prozessen, um die Aufstellung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder
unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Prüfers
Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage unserer Prüfungshandlungen eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der CR-Report der Gesellschaft in wesentlichen Belangen nicht mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§§ 243b und 267a UGB) sowie den GRI Standards (Option „Kern") übereinstimmt.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der österreichischen berufsüblichen Grundsätze zu sonstigen Prüfungen (KFS/PG 13) und des für derartige Aufträge geltenden International Standard on Assurance Engagements (ISAE 3000) 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 geringere Sicherheit gewonnen wird.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Prüfers und umfasste insbesondere folgende Tätigkeiten:

- Befragung von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen und entsprechender Berichtsgrenzen der Gesellschaft zu erlangen;
- Risikoeinschätzung zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Gesellschaft in der Berichtsperiode;
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, Achtung von Menschenrechten und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten;
- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung und Konsolidierung sowie die Durchführung der internen Kontrollhandlungen bezüglich der Angaben zu Konzepten, Risiken, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Leistungsindikatoren verantwortlich sind;
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente um zu bestimmen, ob qualitative und quantitative Informationen durch ausreichende Nachweise hinterlegt sowie zutreffend und ausgewogen dargestellt sind;
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden;

Grant Thornton
Unitreu

- Einschätzung der Konsistenz der für die Gesellschaft anwendbaren Anforderungen des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§§ 243b und 267a UGB) sowie der GRI Standards (Option „Kern") mit den Angaben und Kennzahlen im Bericht;
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben.

Gegenstand unseres Auftrages ist weder eine Abschlussprüfung noch eine prüferische Durchsicht von Abschlüssen. Ebenso ist weder die Aufdeckung und Aufklärung strafrechtlicher Tatbestände, wie zB von Unterschlagungen oder sonstigen Untreuehandlungen und Ordnungswidrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrages. Darüber hinaus ist die Prüfung zukunftsbezogener Angaben sowie von Aussagen aus externen Dokumentationsquellen und Expertenmeinungen nicht Gegenstand unseres Auftrages.
Wir erteilen diesen Bericht auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Bezüglich unserer Verantwortlichkeit und Haftung gegenüber der Gesellschaft und gegenüber Dritten kommt Punkt 7 der Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe zur Anwendung.

Zusammenfassende Beurteilung
Auf Basis unserer Prüfungshandlungen sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der CR-Report der Gesellschaft in wesentlichen Belangen nicht mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§§ 243b und 267a UGB) sowie den GRI Standards (Option „Kern") übereinstimmt.

Wien, am 31. August 2018

Grant Thornton Unitreu GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft

Grant Thornton Unitreu GmbH Wirtschafts- Prüfungs- und Steuerberatungs- gesellschaft A-1200 Wien

Univ. Doz. Dr. Walter Platzer
Wirtschaftsprüfer

KONTAKT & IMPRESSUM

Kontakt

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
www.voestalpine.com/group/de/konzern/corporate-responsibility/

Impressum

Eigentümer und Medieninhaber: voestalpine AG, voestalpine-Straße 1, 4020 Linz

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.

voestalpine AG
voestalpine-Straße 1
4020 Linz, Österreich
T. +43/50304/15-0
F. +43/50304/55-DW
www.voestalpine.com

voestalpine
ONE STEP AHEAD.