

CORPORATE  
RESPONSIBILITY  
FACTSHEET

2018



# 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.

## 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.

## 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.



## 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.



## 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.



## 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.



## 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.



## 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.



## 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.



# ENTWICKLUNG DER KENNZAHLEN

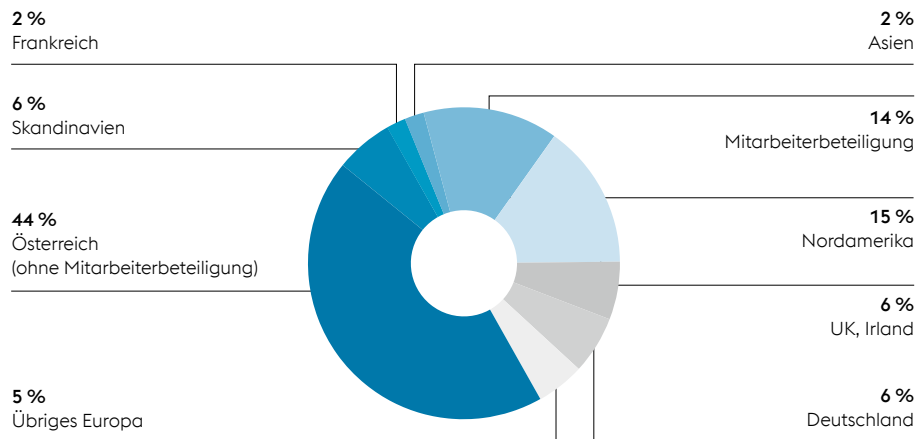
Mio. EUR	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
Umsatzerlöse	11.077,2	11.189,5	11.068,7	11.294,5	12.897,8
EBITDA	1.374,0	1.530,1	1.583,4	1.540,7	1.954,1
EBITDA-Marge	12,4%	13,7%	14,3%	13,6%	15,2%
EBIT	788,4	886,2	888,8	823,3	1.180,0
EBIT-Marge	7,1%	7,9%	8,0%	7,3%	9,1%
Mitarbeiter (FTE)	47.485	47.418	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

# EIGENTÜMERSTRUKTUR

Die Eigentümerstruktur zeigt zum Ende des Geschäftsjahres 2017/18 folgendes (indikative) Bild:

## EIGENTÜMERSTRUKTUR

in %, zum Ende des Geschäftsjahres 2017/18



## GRÖSSTE EINZELAKTIONÄRE

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

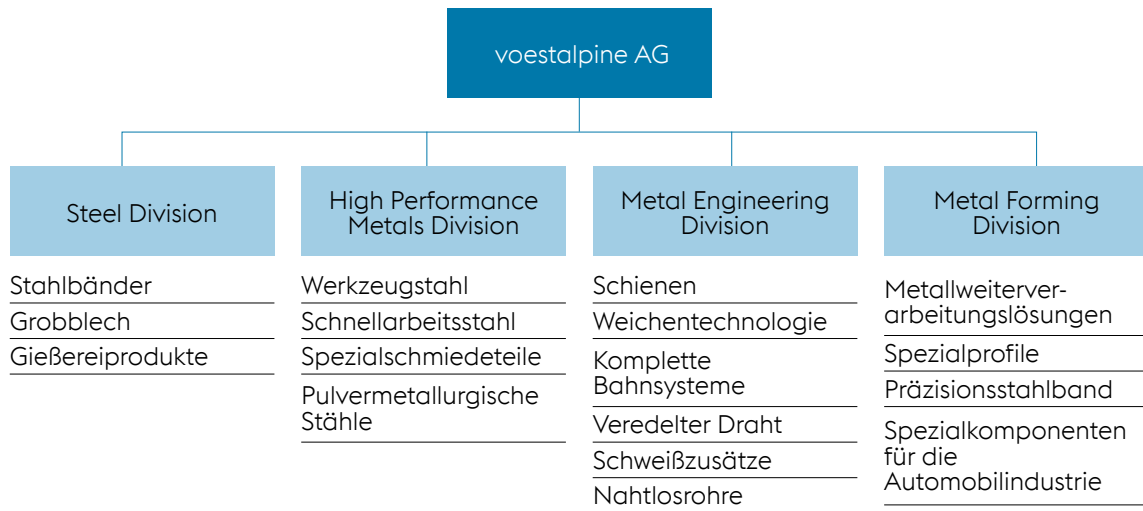


# DIE UNTERNEHMENS- STRUKTUR

Die voestalpine AG ist ein Technologie- und Industriegüterkonzern, dessen vier Divisionen mit mehr als 500 Konzerngesellschaften und -standorten in über 50 Ländern auf fünf Kontinenten tätig sind.

Mehr als 51.000 Mitarbeiter sind weltweit für die voestalpine tätig. Der Hauptsitz des Konzerns ist in Linz, Österreich. Seit 1995 ist die voestalpine AG an der Wiener Börse gelistet.

Der Konzern zählt mit seinen qualitativ höchstwertigen Produkt- und Systemlösungen aus Stahl und anderen Metallen zu den führenden Partnern der europäischen Automobil- und Hausgeräteindustrie sowie weltweit der Luftfahrt-, Öl- und Gasindustrie. Die voestalpine ist darüber hinaus Weltmarktführer in der Weichentechnologie und im Spezialschienenbereich sowie bei Werkzeugstahl und Spezialprofilen.



# STAKEHOLDER UND WESENTLICHE THEMEN

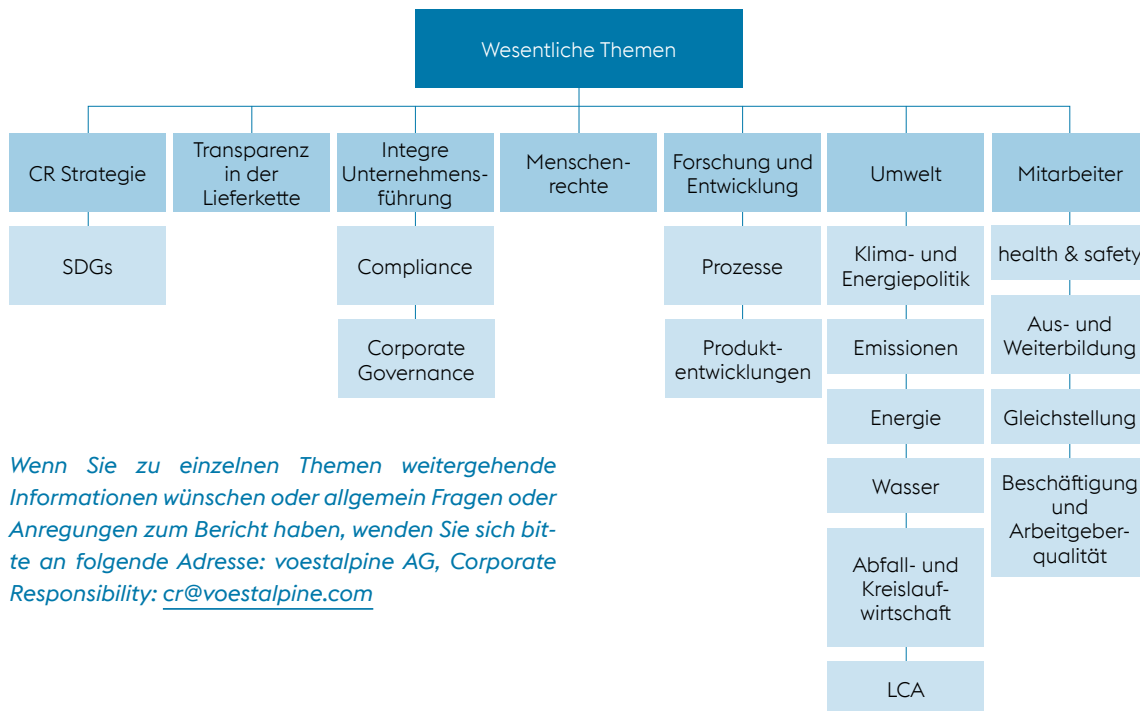
Die voestalpine steht durch den Vorstand, die Führungskräfte und die Mitarbeiter in regelmäßigem Austausch mit den oben genannten Stakeholdergruppen. Dazu werden zahlreiche Gelegenheiten wie Fachgespräche und Expertenrunden, Konferenzen und Messen, Analysten- und Investorenmeetings genutzt. Wichtige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



Der laufende Dialog mit den Stakeholdern war die wichtigste Grundlage für die Sammlung der wesentlichen Themen.

Folgende Themen wurden als „materielle Aspekte“ für die Nachhaltigkeitsleistung der voestalpine 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](mailto:cr@voestalpine.com)

# 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).**

## COMPLIANCE

Die voestalpine verpflichtet ihre Unternehmen und alle ihre Mitarbeiter in allen Ländern, in denen sie tätig ist, zur Einhaltung aller Gesetze. Compliance ist für die voestalpine aber mehr, als nur in Übereinstimmung mit Gesetzen und sonstigen externen Vorschriften zu agieren. Sie ist Ausdruck einer Kultur, die auch auf ethischen und moralischen Grundsätzen aufbaut. Die Grundsätze dieser Unternehmenskultur für den Umgang mit Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern und sonstigen Geschäftspartnern sind explizit im Verhaltenskodex der voestalpine (Code of Conduct) verankert.

Genauso verlangt die voestalpine auch von ihren Lieferanten, sämtliche geltenden Gesetze im jeweiligen Land uneingeschränkt einzuhalten und insbesondere die Menschenrechte als fundamentale Werte zu respektieren und zu beachten.

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, Ver-

triebsmitarbeiter und andere Mitarbeiter im Rahmen von Präsenzs Schulungen für das Thema Kartellrecht sensibilisiert.

Seit Einführung von E-Learning-Kursen im voestalpine-Konzern (Kartellrecht seit 2009; Verhaltenskodex seit 2012) wurden mehr als 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-Basissschulung 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.

## 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.

# MENSCHEN- RECHTE

**Die voestalpine verpflichtet sich zur Wahrung der Menschenrechte gemäß der UN Charta und der Europäischen Konvention für Menschenrechte. Zudem unterstützt die voestalpine seit 2013 den UN Global Compact und dessen zehn Prinzipien.**

## 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.

# FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

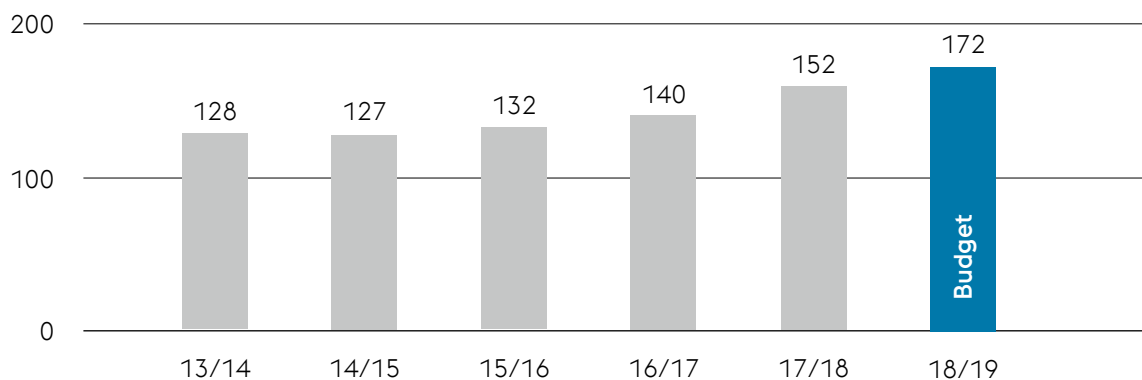
Forschung und Entwicklung (F&E) leisten einen entscheidenden Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg und zur nachhaltigen Ausrichtung der voestalpine. Die kontinuierliche Entwicklung neuer Produkte und Produktionsprozesse ist für ein technologiegetriebenes Unternehmen wie die voestalpine notwendig, um sich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

## FORSCHUNGS-AUFWENDUNGEN

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.

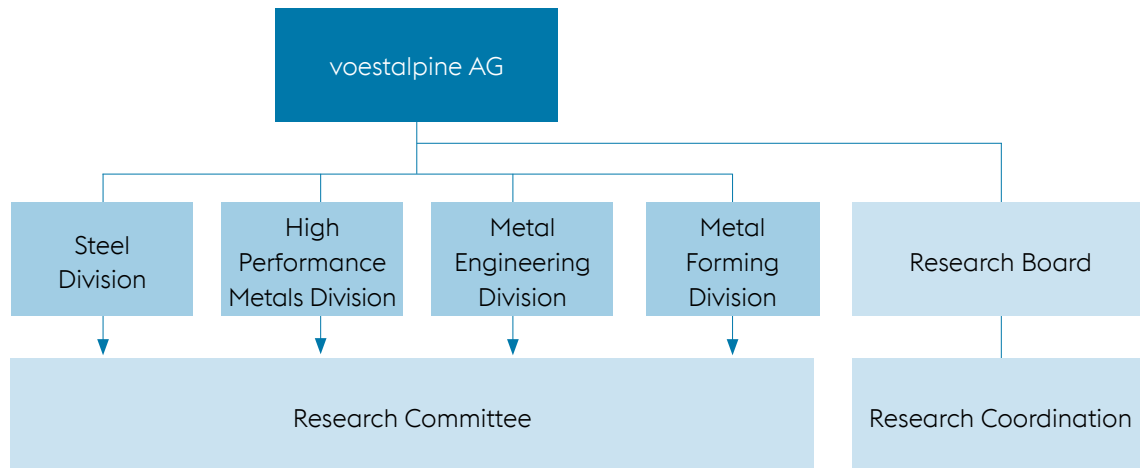
### BRUTTO-F&E-AUFWENDUNGEN

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



# ORGANISATION

Die F&E-Aktivitäten der voestalpine sind dezentral und nah am jeweiligen Betrieb organisiert.



## 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<sub>2</sub>-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 neu-

en 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 intelli-

gente 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 Elektrobund und der inline verklebten Elektrobundpakete 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.

# 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.*

---

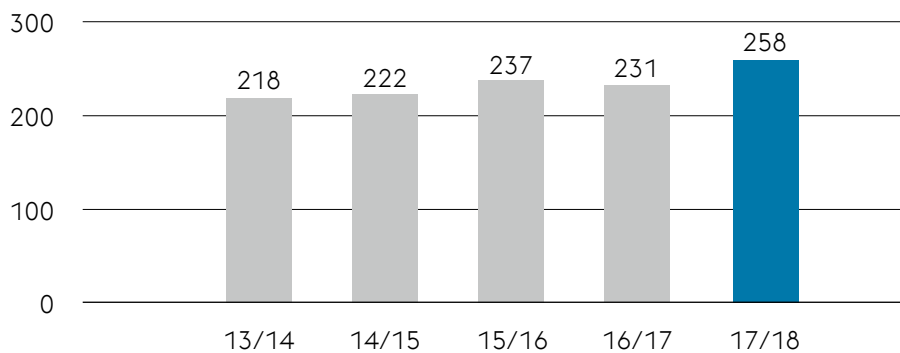
# BETRIEBSAUFWAND FÜR UMWELTSCHUTZANLAGEN

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 belie-

fen 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



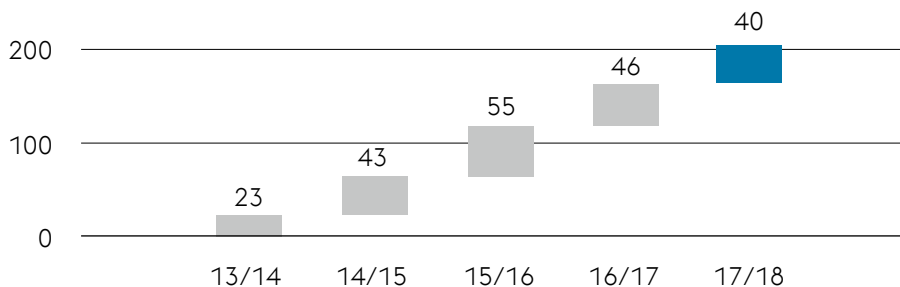
Mit ca. 50% fließt der größte Anteil der umweltrelevanten Betriebsaufwendungen im Geschäftsjahr 2017/18 in Maßnahmen zur Luftreinhaltung und in den Erwerb von CO<sub>2</sub>-Emissionszertifikaten im Rahmen des EU-Emissionshandelssys-

tems. Etwa ein Viertel der Aufwendungen wurde für Abfallrecycling, -verwertung und -entsorgung aufgewendet, 20 % für Maßnahmen zum Gewässerschutz.

# UMWELTINVESTITIONEN

## UMWELTINVESTITIONEN voestalpine AG

(auflaufend) in Mio. EUR



# LUFTEMISSIONEN

## TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Bei der Produktion von Rohstahl über die Hochofen-/LD-Verfahrensrouten wird Kohlenstoff als Reduktionsmittel eingesetzt, wodurch prozessbedingt unvermeidbare CO<sub>2</sub>-Emissionen entstehen.

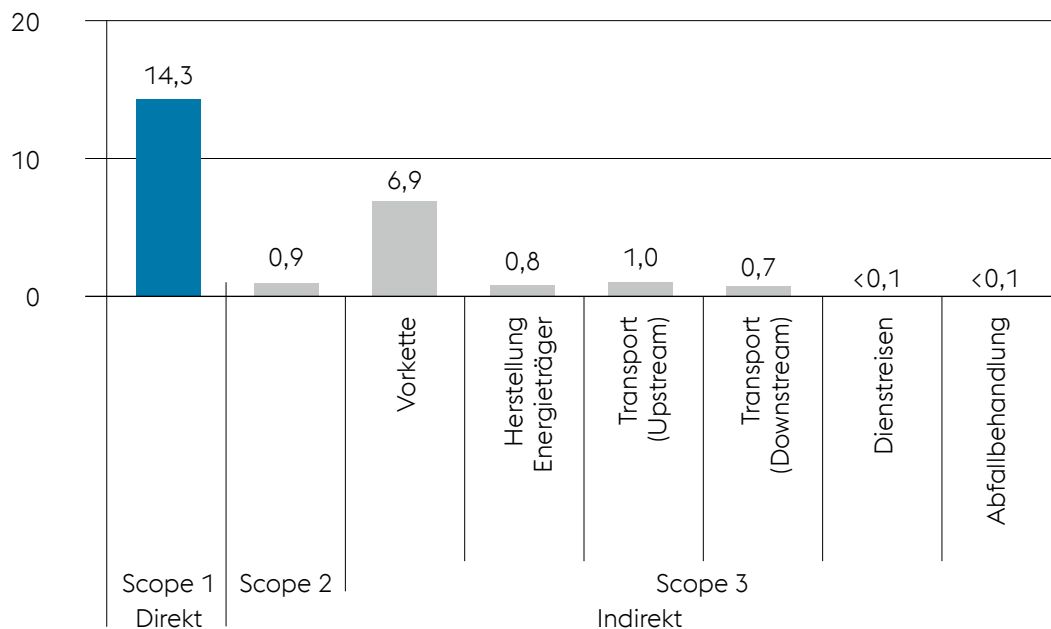
Seit Herbst 2016 betreibt die voestalpine in Corpus Christi (Texas, USA) eine Direktreduktionsanlage zur Herstellung von hochwertigem Eisenschwamm (Hot Briquetted Iron, HBI). Bei diesem Verfahren werden Erzpellets unter Anwendung von Erdgas reduziert. Die spezifischen Treib-

hausgasemissionen 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<sub>2</sub>-Emissionen ausmachten.

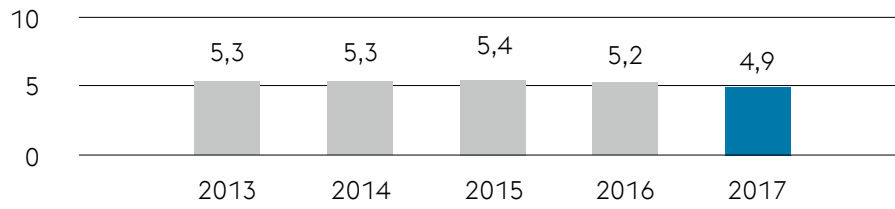
## DIREKTE UND INDIREKTE THG-EMISSIONEN

in Mio. t CO<sub>2</sub>e



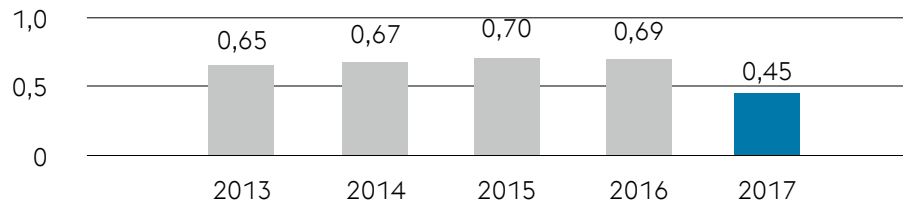
## SO<sub>2</sub>-EMISSIONEN

kt



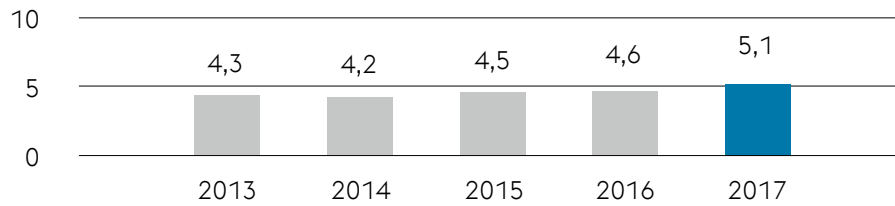
## SPEZIFISCHE SO<sub>2</sub>-EMISSIONEN

kg / t Produkt



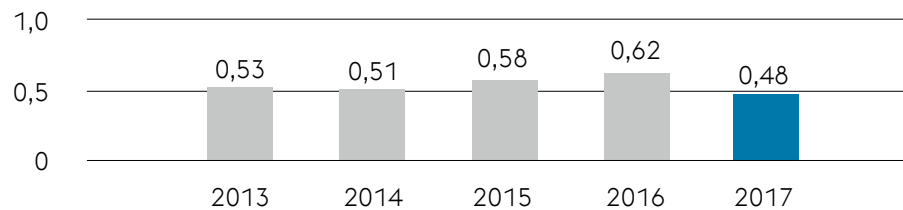
## NO<sub>x</sub>-EMISSIONEN

kt



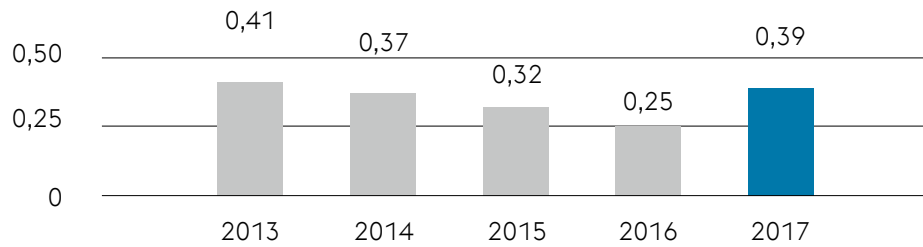
## SPEZIFISCHE NO<sub>x</sub>-EMISSIONEN

kg NO<sub>x</sub> / t Produkt



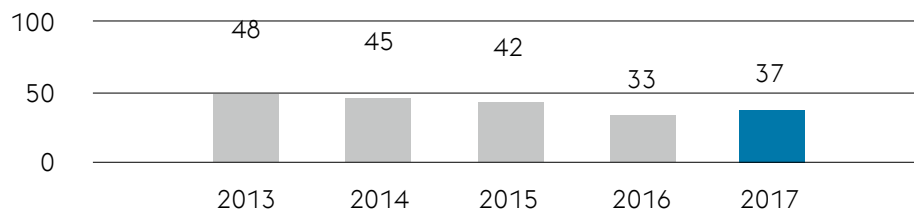
## GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

kt



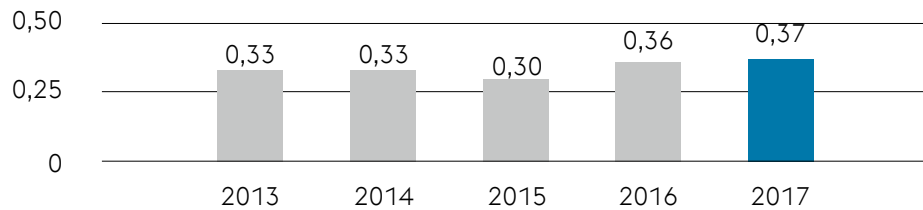
## SPEZIFISCHE GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

g / t Produkt



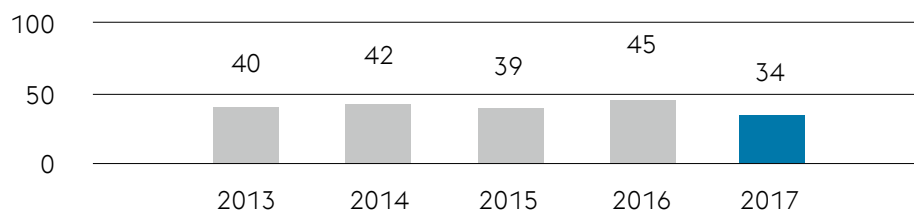
## VOC-EMISSIONEN

kt

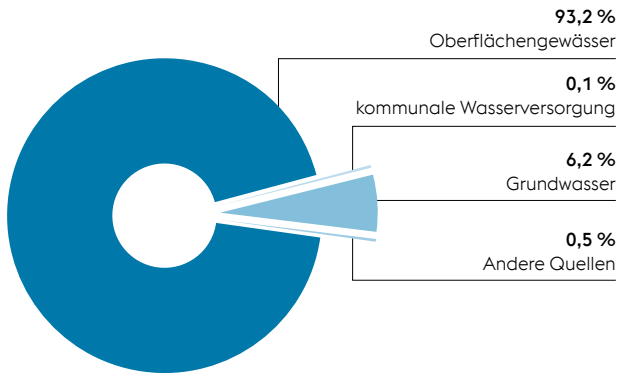


## SPEZIFISCHE VOC-EMISSIONEN

g / t Produkt

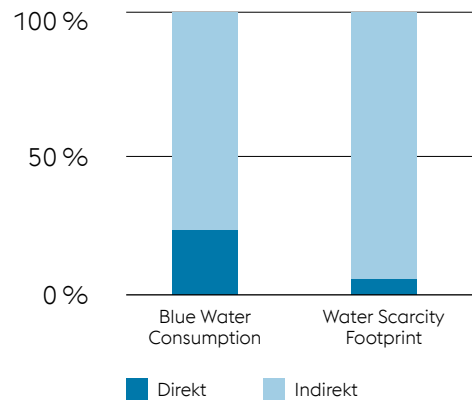


## WASSERENTNAHME 2017



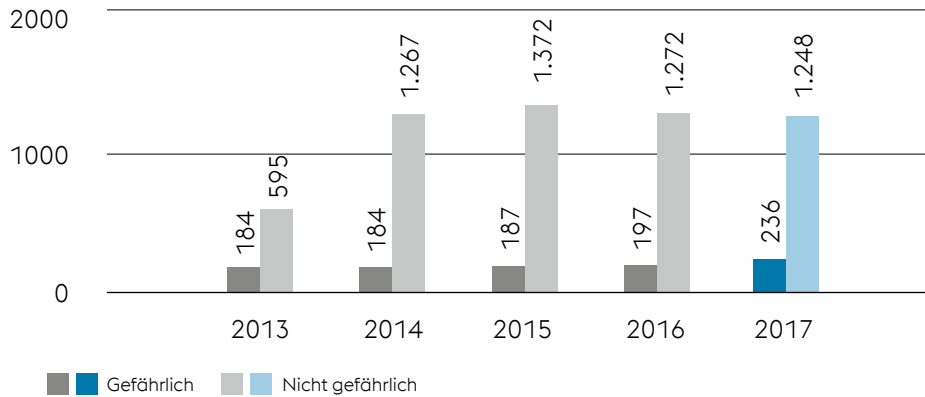
## WATER FOOTPRINT STANDORT LINZ

in %



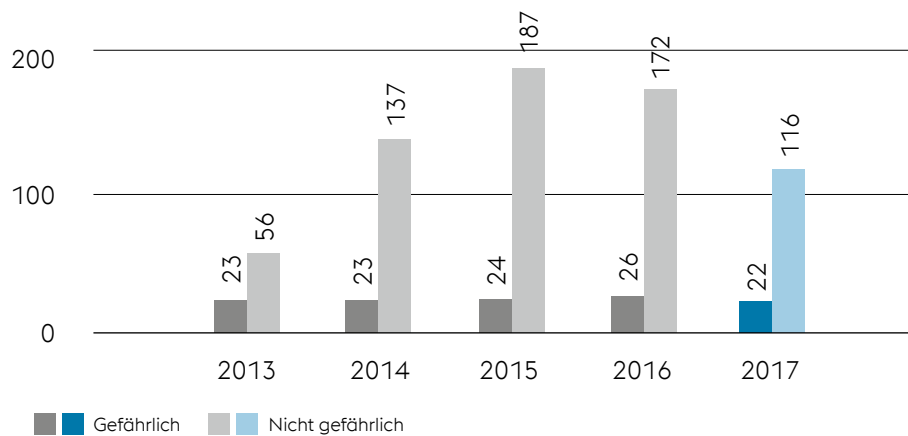
## MENGE AN ABFÄLLEN

kt



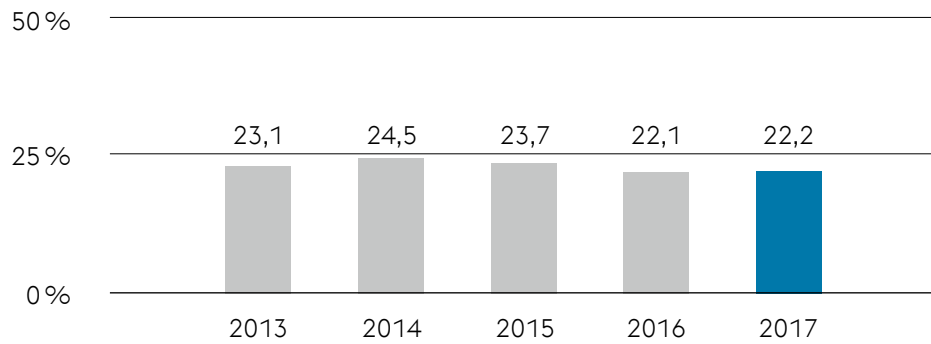
## SPEZIFISCHE MENGE AN ABFÄLLEN

kg / t Produkt

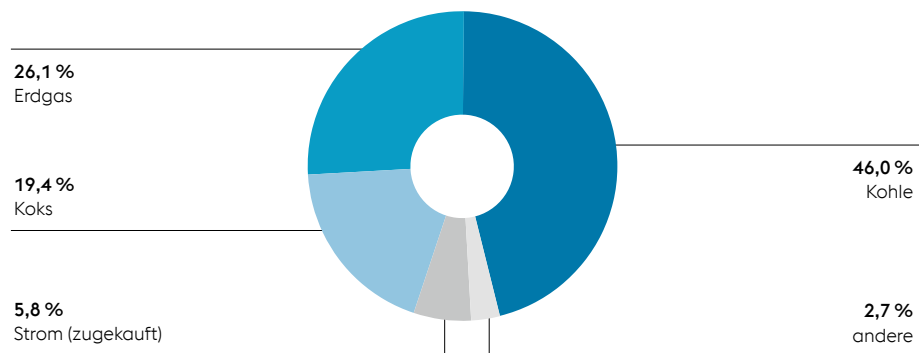


## RECYCLINGRATE

in %



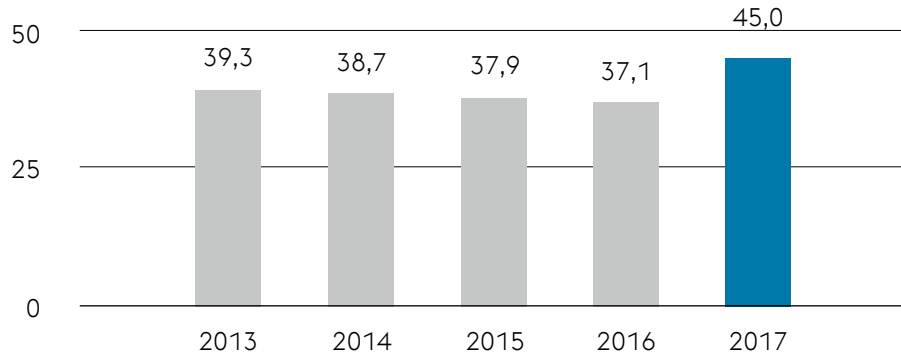
## ANTEILE AN ENERGIETRÄGERN 2017





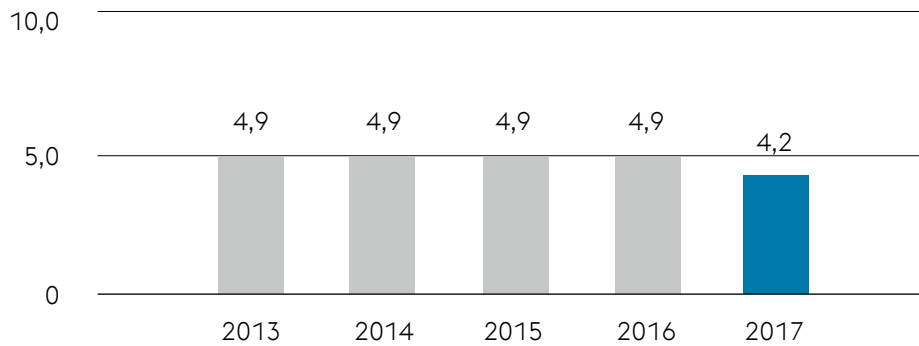
## GESAMTENERGIEVERBRAUCH

TWh



## SPEZIFISCHER GESAMTENERGIEVERBRAUCH

MWh / t Produkt



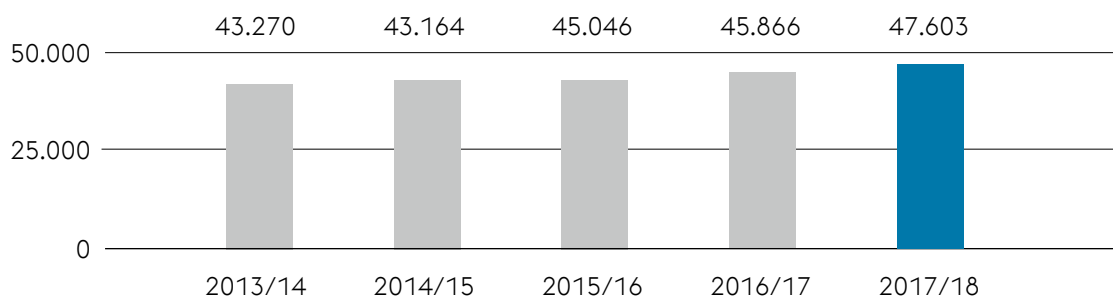
# MITARBEITER

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).

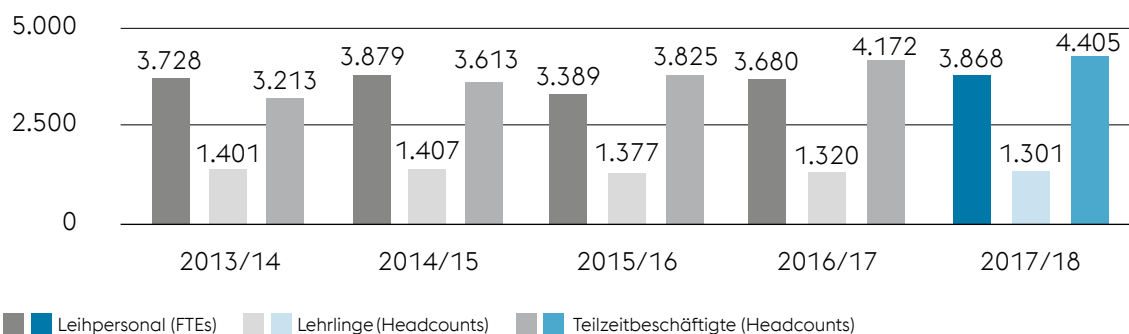
## ENTWICKLUNG DER MITARBEITERZAHL

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



## STRUKTUR DER MITARBEITER NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS

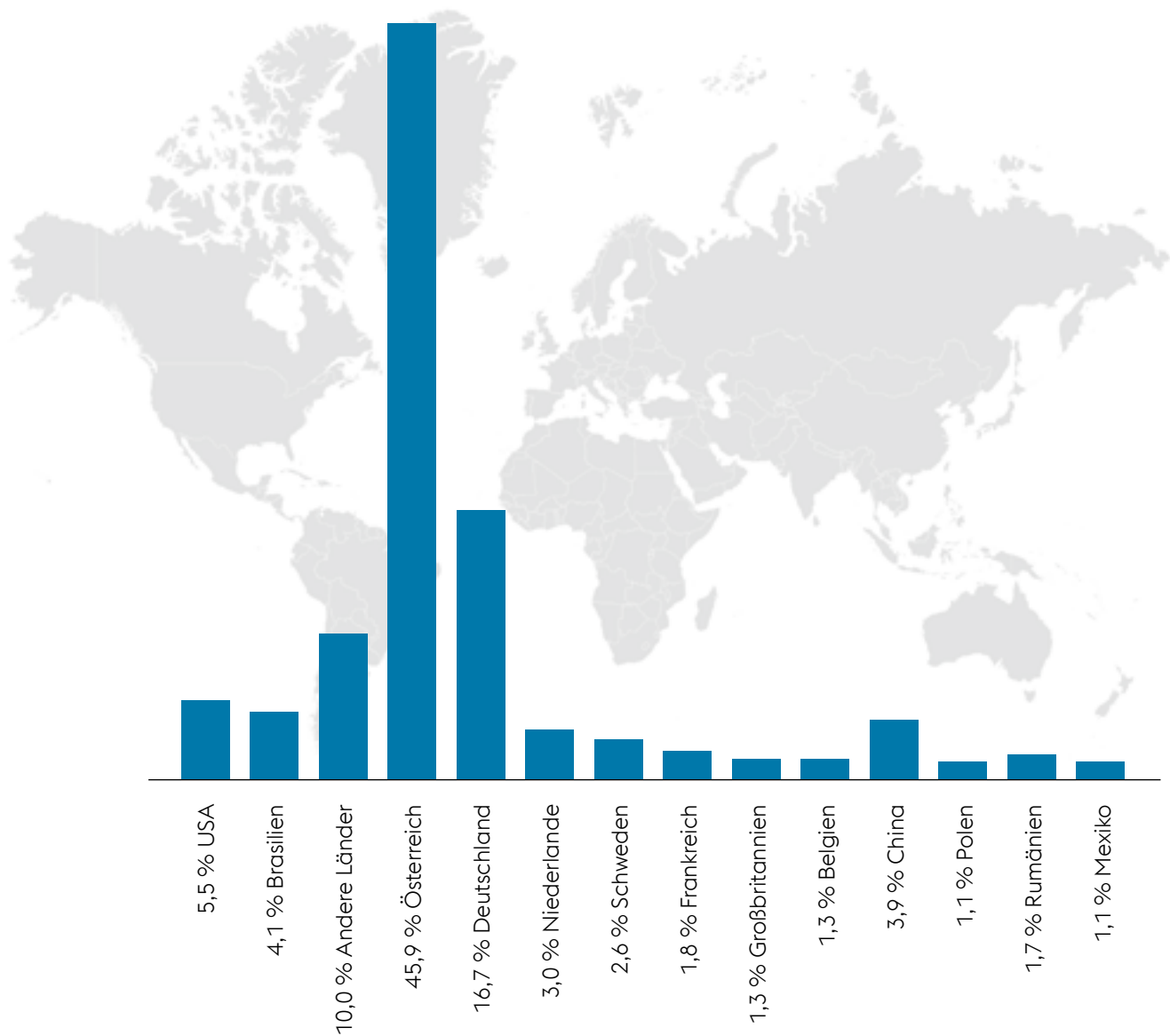
jeweils zum Stichtag 31.3.; ohne Vollzeitmitarbeiter



## 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.



# ALTERSSTRUKTUR DER MITARBEITER

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten lag im Geschäftsjahr 2017/18 bei 41,1 Jahren und bleibt

damit unverändert zum Wert des vergangenen Geschäftsjahres.

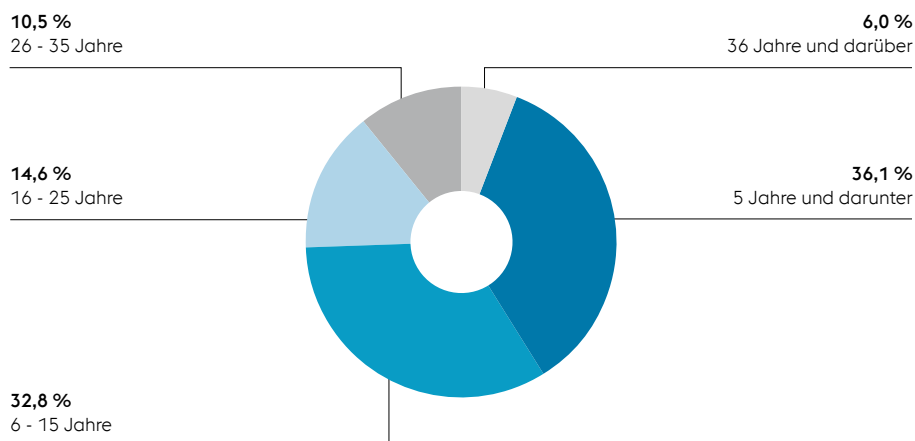
## BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT UND FLUKTUATION

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



## 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), unab-

hängig 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.

## 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 %

## 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.

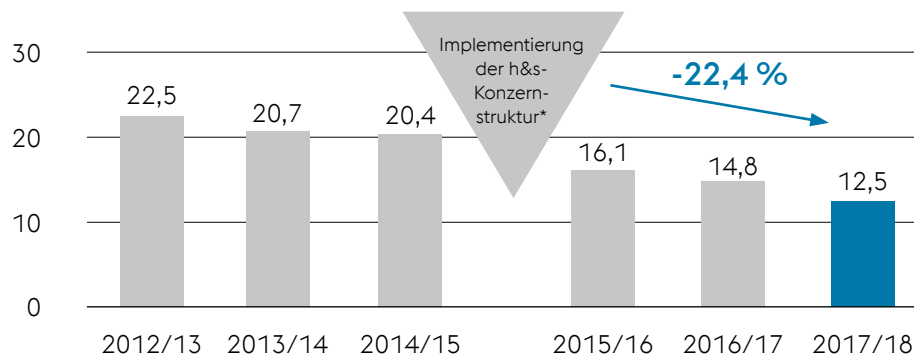
# health & safety

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 zertifi-

ziert. Im Zuge der Ausrollung der OHSAS 18001-Zertifizierungen auf den gesamten Konzern werden laufend weitere Gesellschaften nach diesem Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem zertifiziert.

## ENTWICKLUNG DER UNFALLHÄUFIGKEITSQUOTE (LTIFR)

zum Stichtag 31.3.



\* Änderung der Kennzahlendefinition

## BERICHTSGRENZE UND BERICHTSZEITRAUM

Dieses Factsheet ist die Kurzfassung der Aktualisierung des Corporate Responsibility Reports 2017/18 der voestalpine. Der CR Report wurde in Übereinstimmung mit den Sustainability Reporting Standards (Option „Kern“) der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. In diesem Factsheet sind die wichtigsten Zahlen und Fakten enthalten.

Alle angeführten Daten beziehen sich auf den gesamten Konzern (wenn nicht anders angegeben). Für die Erhebung der Umweltkennzahlen wurden alle Produktionsgesellschaften des voestalpine-Konzerns – das sind produzierende Gesell-

schaften, die ein Produkt weiterverarbeiten, umwandeln oder behandeln – mit einer Beteiligung über 50 % einbezogen. Diese Vereinfachung ermöglicht eine konzernweite Darstellung ohne qualitative Abschläge.

Das Geschäftsjahr der voestalpine dauert jeweils von 1. April bis 31. März, in diesem Berichtszeitraum sind die Wirtschafts- und Mitarbeiterdaten der letzten fünf Jahre erfasst.

Umweltdaten müssen aufgrund von behördlichen Vorgaben für das Kalenderjahr erhoben werden, daher sind sie auch im Bericht so ausgewiesen.

# 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](http://www.voestalpine.com)

## 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](http://www.voestalpine.com)

**Gestaltung, Realisierung:** 7 Punkt Communication Group GmbH, [www.7punkt.at](http://www.7punkt.at)

**Druck:** Kontext Druckerei GmbH, [www.kontextdruck.at](http://www.kontextdruck.at)



**voestalpine AG**

voestalpine-Straße 1  
4020 Linz, Österreich  
T. +43/50304/15-0  
F. +43/50304/55-DW  
[www.voestalpine.com](http://www.voestalpine.com)

**voestalpine**

ONE STEP AHEAD.