

CORPORATE
RESPONSIBILITY
REPORT

2019

INHALTS- VERZEICHNIS

	Seite		Seite
1. Vorwort	6	6. Klimaschutz	30
2. Zu diesem Bericht	8	6.1 Politisches Umfeld	30
3. Zahlen, Daten, Fakten	12	6.2 EU-Emissionshandel	31
3.1 Entwicklung der Kennzahlen	14	6.3 Dekarbonisierung: voestalpine-Optionen und Projekte	32
3.2 Die vier Divisionen	16	6.4 Technologieszenarien	33
3.2.1 Steel Division	16	7. Transparenz in der Lieferkette	36
3.2.2 High Performance Metals Division	17	7.1 Struktur der Lieferkette	37
3.2.3 Metal Engineering Division	18	7.2 Lieferkettenmanagement in der voestalpine	38
3.2.4 Metal Forming Division	18	7.3 Lieferkettenmanagement bei Verbänden und Initiativen	40
4. Stakeholder und CR Management	20	7.4 Lokale Lieferanten	41
4.1 Kommunikation mit Stakeholdern	21	8. Integre Unternehmensführung	42
4.1.1 Mitarbeiter	21	8.1 Compliance	42
4.1.2 Kunden und Lieferanten	21	8.1.1 Der Verhaltenskodex	44
4.1.3 Analysten und Investoren	22	8.1.2 Compliance-Organisation	46
4.1.4 Forschungseinrichtungen und Universitäten	22	8.1.3 Präventive Maßnahmen	47
4.1.5 NGOs, Interessenvertretungen und Plattformen	22	8.1.4 Meldungen von Compliance- Verstößen	48
4.2 Corporate Responsibility Management	23	8.2 Corporate Governance	48
4.3 Wesentliche Themen	24	9. Menschenrechte	50
5. Product Sustainability	26		
5.1 Ökologische Produktbewertung: LCA im voestalpine-Konzern	27		
5.2 Herausforderung Dekarbonisierung	28		
5.3 Ein Thema von konzernweiter Bedeutung	28		

	Seite		Seite
10. Forschung und Entwicklung	52	12.2 Gleichstellung und Diversität	78
10.1 Forschungsaufwendungen	54	12.2.1 Menschen mit Beeinträchtigung	78
10.2 Organisation der Forschung und Entwicklung	54	12.2.2 Frauen in der voestalpine	78
10.3 Stahl – ein nachhaltiges Material	55	12.2.3 Altersstruktur der Beschäftigten	80
10.4 Innovationen für nachhaltige Produktionsprozesse	55	12.3 Attraktivität als Arbeitgeber	82
11. Umwelt	56	12.3.1 Mitarbeiterbefragung	82
11.1 Umweltmanagementsysteme	58	12.3.2 Employer Branding	82
11.2 Betriebsaufwand für Umweltschutzanlagen	59	12.4 Aus- und Weiterbildung	83
11.3 Umweltinvestitionen	60	12.4.1 Führungskräfteausbildung	83
11.4 Luftemissionen	61	12.4.2 Fachakademien	84
11.4.1 Treibhausgasemissionen	62	12.5 Lehrlinge	85
11.4.2 SO ₂ -Emissionen	63	12.6 Stahlstiftung	86
11.4.3 NO _x -Emissionen	64	12.7 Mitarbeiterbeteiligung	86
11.4.4 Gefasste Staubemissionen	65	13. health & safety	88
11.4.5 Organische Luftschadstoffe	66	13.1 Die health & safety-Organisation	88
11.5 Wasserwirtschaft	67	13.2 Unfallhäufigkeitsquote	90
11.6 Abfall- und Kreislaufwirtschaft	68	13.3 Gesundheitsquote	91
11.7 Energie	70	13.4 ISO 45001	91
11.8 Biodiversität	71	13.5 Arbeitssicherheit bei Kontraktoren / Fremdfirmen	91
12. Mitarbeiter	72	14. Gesellschaft	92
12.1 Mitarbeiterstruktur	74	15. Anhang	96
12.1.1 Beschäftigung nach Ländern und Regionen	75	15.1 GRI-Inhaltsindex	96
12.1.2 Betriebszugehörigkeit und Fluktuation	77	15.2 Mitgliedschaften	103
		15.3 Glossar	107
		15.4 Bestätigungsbericht	108
		Kontakt & Impressum	110

1. VORWORT

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

„Wind of Change“ lautete der Titel einer EU-Tagung zur Energiefrage im Stahlsektor. Es könnte aber auch als Motto für diesen Corporate Responsibility Report dienen, denn die voestalpine steht wie alle Industrieunternehmen vor der Herausforderung, auf sich immer rascher verändernde Rahmenbedingungen zu reagieren. Von noch größerer Bedeutung ist es aber, proaktiv zu nachhaltigen Technologien beizutragen.

Im Laufe der letzten Jahre hat sich für die voestalpine die Interpretation des Begriffs Verantwortung stark verändert und die Schwerpunkte haben sich verschoben. Die größte Veränderung war wohl der Wandel von einem klassischen Stahlhersteller in Richtung eines global agierenden Technologiekonzerns. In dieser Dimension reicht es längst nicht mehr aus, gesetzliche Vorgaben zu erfüllen und innerhalb der eigenen Werkstore verantwortungsvoll zu handeln. Heute denken wir zeitlich und geographisch wesentlich weiter. Wir sind aufgefordert, durch unsere Forschung nicht nur die Kundenbedürfnisse vorherzusehen, sondern vor allem auch in ökologischer Hinsicht Akzente zu setzen.

Die Emissionen in der eigenen Produktion zu minimieren ist längst eine Selbstverständlichkeit geworden. Die Herausforderung ist, die eigenen Lieferanten und Partner ebenfalls an die hohen Standards, die wir uns setzen, heranzuführen.

Was unsere Mitarbeiter anlangt, geht unsere Verantwortung heute weit über den konkreten Arbeitsprozess hinaus. Aus- und Weiterbildung, Frauenförderung, Integration von Menschen unterschiedlicher Nationalität und Gesundheitsförderung sind Teil unserer Human Resources-Aktivitäten.

Unser erweitertes Verständnis von „Corporate Responsibility“ stellt uns vor große Herausforderungen. Daher gewinnen Kooperationen immer mehr an Bedeutung, ob im Rahmen des UN Global Compact oder von ResponsibleSteel, einer Industrieinitiative, die wir wesentlich mitgestalten.

Guten Gewissens kann ich berichten, dass wir im Bereich Nachhaltigkeit und Verantwortung gut aufgestellt sind. Die voestalpine hat nicht nur eine detaillierte CR-Strategie entwickelt, die im

vorigen Bericht vorgestellt wurde, sondern das Thema wurde auch in der allgemeinen Unternehmensstrategie verankert. Damit ist gesichert, dass „Corporate Responsibility“ in allen Entscheidungen, in sämtlichen Planungen und Berichtsprozessen von Beginn an mitgedacht wird.

Einige Themen, bei denen wir im letzten Jahr sehr aktiv waren, möchte ich an dieser Stelle noch hervorheben: Besonders wichtig ist H2Future, unser Beitrag zur Entwicklung von Technologien zur CO₂-reduzierten Stahlerzeugung. Am Standort Linz wird in Kürze unser EU-Leuchtturmprojekt den Demonstrationsbetrieb aufnehmen.

Als wichtiger Lieferant der Automobilbranche ist uns Elektromobilität natürlich ein großes Anliegen. Sichtbar wird das durch die umfangreichen Ressourcen, die wir für die Entwicklung neuer Produkte in diesem Bereich aufgewendet haben und weiterhin aufwenden, sowie auch durch unsere Sponsoringaktivitäten in der Formel E.

Im Rahmen des Projektes SSCM (Sustainable Supply Chain Management) werden unsere Lieferanten und Partner laufend nach sorgfältig

erarbeiteten Kriterien überprüft. Das ist ein wichtiger Beitrag zur Absicherung der von uns definierten hohen Standards.

Besonders hervorzuheben sind die engagierten Mitarbeiter, die in all ihrer Vielfalt ihre Talente und ihr großes Engagement einbringen. Ohne sie wäre die voestalpine heute nicht so gut für zukünftige Herausforderungen aufgestellt. Für die voestalpine ist es wesentlich, dass wir als attraktiver Arbeitgeber gesehen werden und es uns gelingt, junge Talente anzuziehen und verdiente Mitarbeiter zu halten. Für uns als Produktionsbetrieb ist Arbeitssicherheit natürlich ein wichtiges Thema, dem wir uns mit großer Verantwortung widmen. Es ist daher sehr erfreulich, dass wir auch in diesem Bereich über positive Entwicklungen berichten können.

Auch wenn die aktuelle weltpolitische Situation nicht unbedingt Anlass zu Optimismus bietet, bin ich überzeugt, dass die voestalpine mit ihrer Corporate Responsibility-Strategie für die Zukunft gut gerüstet ist und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit viel Engagement dazu beitragen werden, unsere diesbezüglichen Ziele zu erreichen.

Dipl.-Ing. Herbert Eibensteiner
Vorsitzender des Vorstandes/
CEO der voestalpine AG

2. ZU DIESEM BERICHT

Dieser Corporate Responsibility Report (CR Report) ist der vierte konzernweite Bericht der voestalpine AG. Er enthält Informationen und Daten über Aktivitäten, Leistungen und Ziele des Unternehmens im Kontext nachhaltigen Wirtschaftens. Der Bericht gibt den Stakeholdern der voestalpine einen Einblick in die Geschäftstätigkeit des Konzerns und zeigt auf, wie die voestalpine ihre unternehmerische Verantwortung umsetzt.

STANDARDS UND VORGABEN

Dieser CR Report wurde in Übereinstimmung mit den Sustainability Reporting Standards (Option „Kern“) der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Diese Standards stellen das weltweit am weitesten verbreitete und anerkannte Rahmenwerk für die Nachhaltigkeitsberichterstattung dar. Einen detaillierten Überblick darüber, welche GRI-Standards durch die Berichterstattung abgedeckt sind und wo die jeweiligen Angaben zu finden sind, gibt der GRI-Inhaltsindex im Anhang.

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

Seit Dezember 2016 ist in Österreich das Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) in Kraft – die nationale Umsetzung der EU-Richtlinie 2014/95/EU (NFI Richtlinie) zur verpflichtenden Berichterstattung nichtfinanzieller Indikatoren. Mit diesem Bericht erfüllt die voestalpine die Anforderungen des 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 die rund 130 produzierenden Gesellschaften der voestalpine – jene, die ein Produkt weiterverarbeiten, umwandeln oder behandeln – mit einer Beteiligung von mehr als 50 % einbezogen. Diese Einschränkung der Berichtsgrenze bei den Umweltdaten erfolgte nach den Kriterien der Wesentlichkeit und des Paretoprinzip: Die Umweltauswirkungen der nicht produzierenden Gesellschaften sind vergleichsweise gering, der Aufwand zur Erhebung dieser Daten wäre demgegenüber unverhältnismäßig hoch.

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

BEZUGSGRÖSSE FÜR SPEZIFISCHE UMWELTDATEN

Neben der Rohstahlproduktion an den Standorten Linz und Donawitz in Österreich betreibt die voestalpine seit Herbst 2016 eine Direktreduktionsanlage in Corpus Christi, Texas, USA, und erzeugt darüber hinaus an mehreren Standorten Bauteile aus zum Teil extern bezogenem Stahl. Die Bezugsgröße für die Berechnung der spezifischen Umweltkennzahlen ist daher seit 2017

nicht mehr die Rohstahlproduktion, sondern die Produktionsmasse. Darin ist neben dem Gewicht des produzierten Rohstahls und Eisenschwamms auch jenes der zugekauften Stahlprodukte enthalten. Die spezifischen Kennzahlen werden dementsprechend sei dem Jahr 2017 pro Tonne Produkt angegeben.

BERICHTSINHALT

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

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

BERICHTSZEITRAUM

Das Geschäftsjahr der voestalpine erstreckt sich von 1. April bis 31. März. Der Berichtszeitraum für die wirtschaftlichen Kennzahlen und Mitarbeiterdaten umfasst das Geschäftsjahr 2018/19. Die Umweltdaten werden nach Kalenderjahren erhoben. Der Berichtszeitraum für die

Umweltkennzahlen ist dementsprechend das Jahr 2018. Um die Vergleichbarkeit zu erhöhen und die Entwicklung der Kennzahlen über einen längeren Zeitraum sichtbar zu machen, werden jeweils die letzten fünf Geschäfts- bzw. Kalenderjahre dargestellt.

BERICHTSZYKLUS

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

wird ebenfalls jährlich und zeitgleich mit dem Report veröffentlicht.

PRÜFUNG UND BESTÄTIGUNG

Eine externe Prüfung des Berichts auf Übereinstimmung mit den GRI-Standards und den Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes wurde von der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft Grant Thornton Unitreu GmbH vor-

genommen. Weiterführende Informationen zur Prüfung und Bestätigung des CR Reports finden sich im Bestätigungsbericht im Anhang.

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.

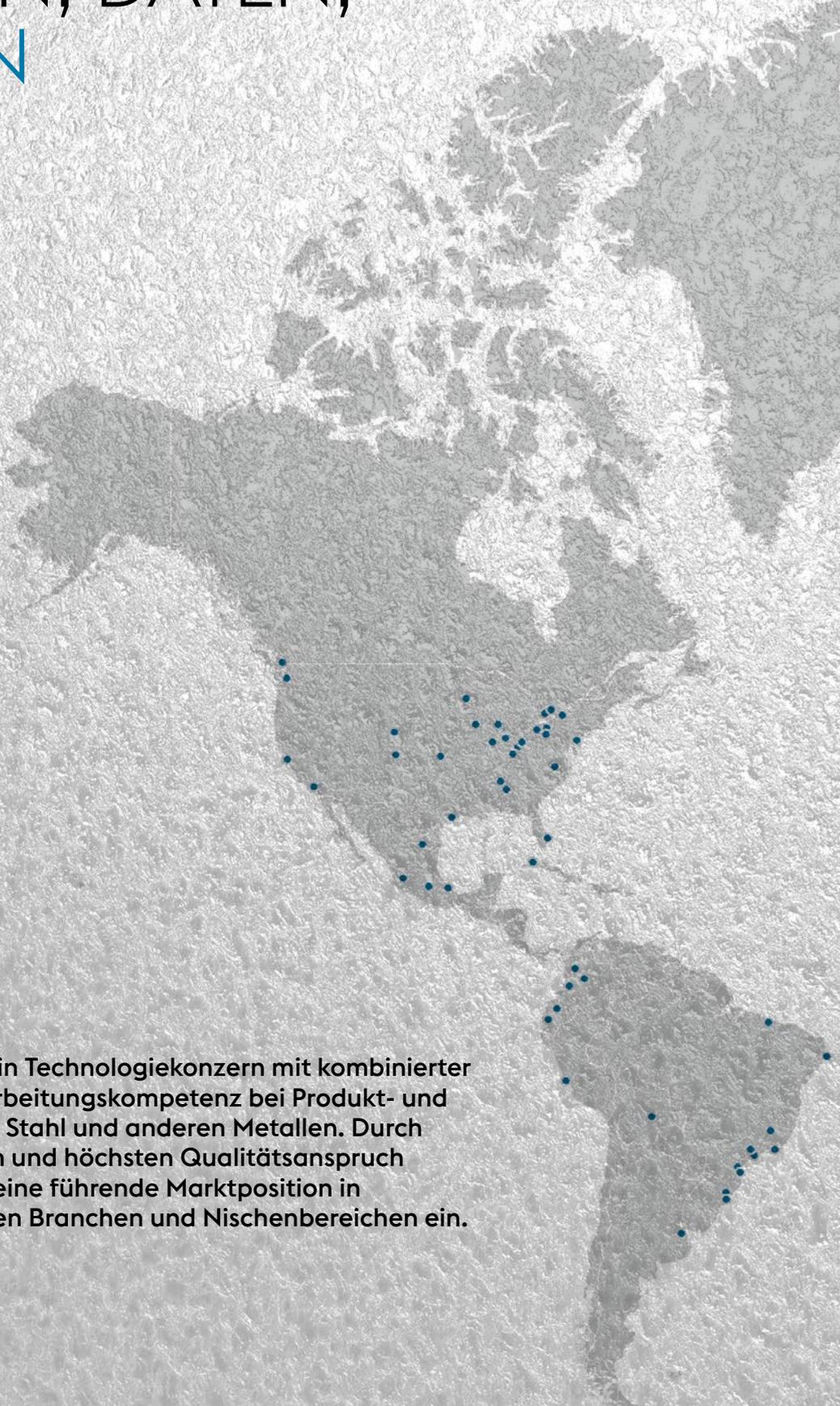
Der CR Report wird in Deutsch und Englisch veröffentlicht, das CR Factsheet in 14 Sprachen.

GESTALTUNG

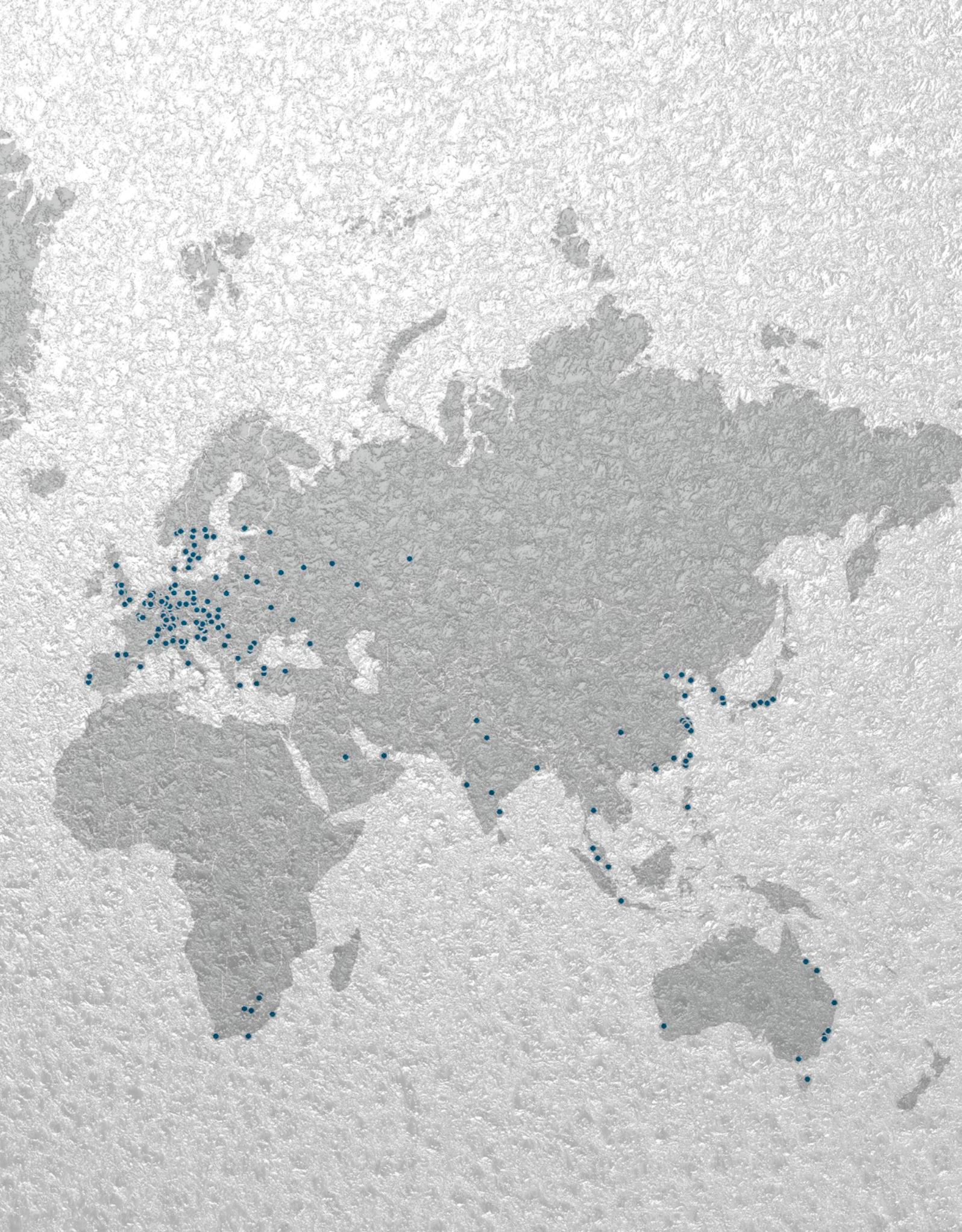
Das Gestaltungskonzept des vorliegenden Corporate Responsibility Reports basiert auf 3D-Artworks von Atomen der Legierungs-

elemente, die im Produktionsprozess der voestalpine verwendet werden.

3. ZAHLEN, DATEN, FAKTEN



Die voestalpine ist ein Technologiekonzern mit kombinierter Werkstoff- und Verarbeitungskompetenz bei Produkt- und Systemlösungen aus Stahl und anderen Metallen. Durch innovative Lösungen und höchsten Qualitätsanspruch nimmt der Konzern eine führende Marktposition in technologieintensiven Branchen und Nischenbereichen ein.

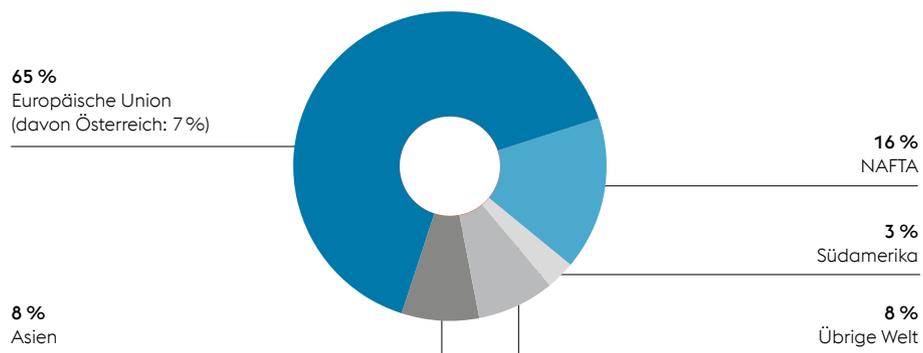


3.1 ENTWICKLUNG DER KENNZAHLEN

Mio. EUR	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Umsatzerlöse	11.189,5	11.068,7	11.294,5	12.897,8	13.560,7
EBITDA	1.530,1	1.583,4	1.540,7	1.954,1	1.564,6
EBITDA-Marge	13,7 %	14,3 %	13,6 %	15,2 %	11,5 %
EBIT	886,2	888,8	823,3	1.180,0	779,4
EBIT-Marge	7,9 %	8,0 %	7,3 %	9,1 %	5,7 %
Mitarbeiter (FTE)	47.418	48.367	49.703	51.621	51.907
Forschungsaufwendungen	126,7	131,8	140,3	152,0	170,5
Betriebsaufwand für Umweltschutzanlagen in Österreich	222,0	237,0	231,0	258,0	299,1
Umweltinvestitionen für Produktionsstandorte in Österreich	43,0	55,0	46,0	40,0	66,0
Rohstahlproduktion (in Mio. t)	7,929	7,733	7,596	8,140	6,895

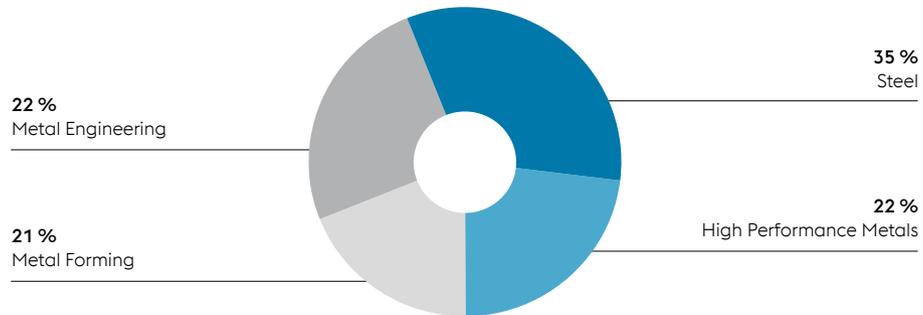
UMSATZ NACH REGIONEN

in % des Konzernumsatzes, Geschäftsjahr 2018/19



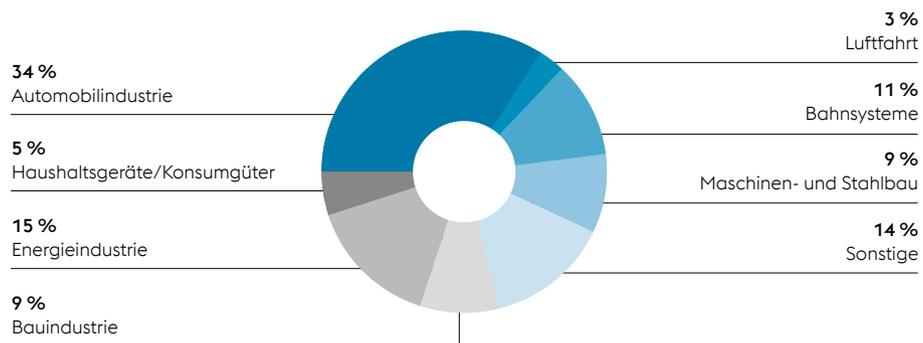
UMSATZ NACH DIVISIONEN

in % der addierten Divisionsumsätze, Geschäftsjahr 2018/19



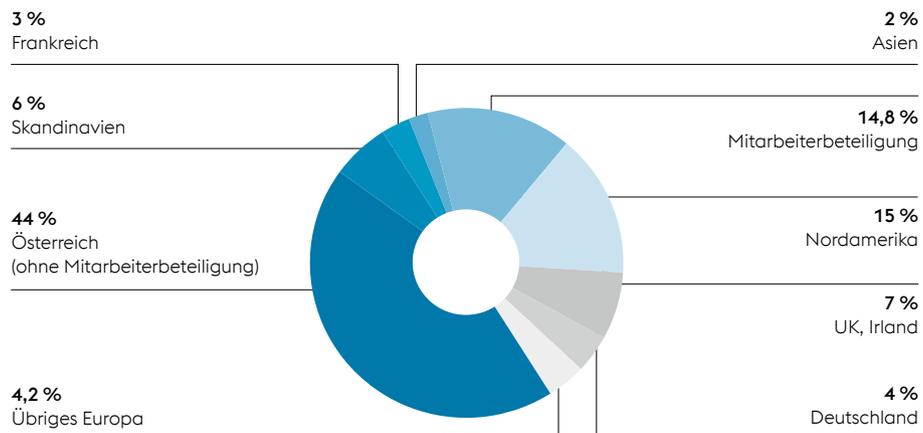
UMSATZ NACH BRANCHEN

in % des Konzernumsatzes, Geschäftsjahr 2018/19



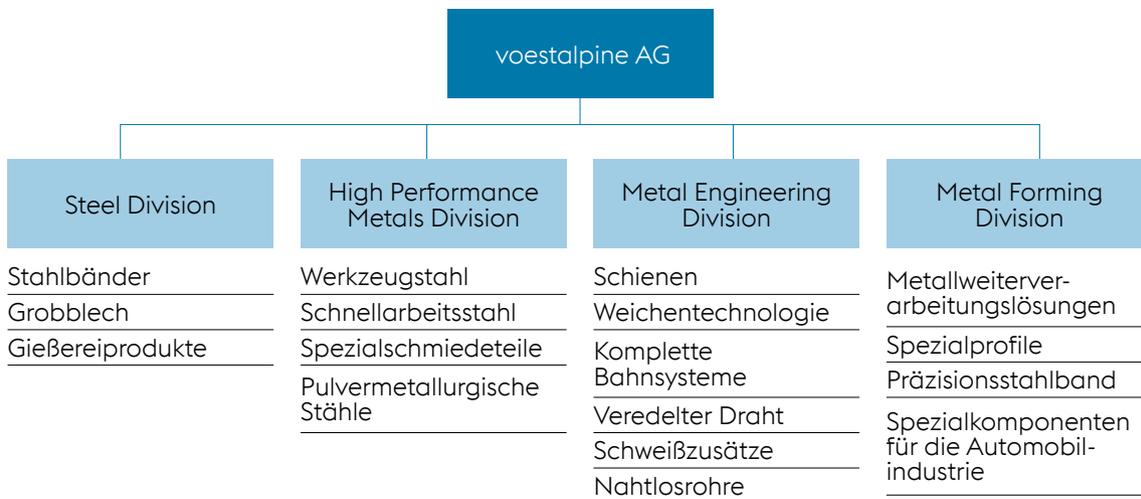
EIGENTÜMERSTRUKTUR

in %, zum Ende des Geschäftsjahres 2018/19



3.2 DIE VIER DIVISIONEN

Der voestalpine-Konzern ist auf allen 5 Kontinenten in mehr als 50 Ländern vertreten. Die 4 Divisionen umfassen 500 Konzerngesellschaften. Der Hauptsitz der Gruppe ist in Linz, Österreich.



3.2.1 STEEL DIVISION

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

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

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

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

3.2.2 HIGH PERFORMANCE METALS DIVISION

Die High Performance Metals Division entstand durch die Akquisition der Böhler-Uddeholm AG. Sie ist auf die Produktion und Verarbeitung von technologisch anspruchsvollsten Hochleistungswerkstoffen und 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 durch ihr einzigartiges weltweites Vertriebs- und Servicecenternetzwerk Materialverfügbarkeit und -bearbeitung sowie lokale Ansprechpartner.

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.

Hauptkundengruppe ist der Werkzeugbau, der wiederum schwerpunktmäßig für die Automobilindustrie sowie für die Konsumgüterindustrie arbeitet. Zweites Standbein sind Komponenten

für die anspruchsvollsten Einsatzgebiete der Öl- und Gasindustrie sowie der Luftfahrt. Für letztere ist die High Performance Metals Division weltweit führender Lieferant von Materialien und Komponenten für Triebwerke und Triebwerksaufhängungen, für Rumpf, Flügel und Leitwerke, Teile für Fahrwerke, Türen und Luken sowie Schmiedeteile. Die Werkstoffbasis für diese Segmente bilden nicht nur stahlbasierte Werkstoffe, sondern auch Nickelbasis-Legierungen und im vermehrten Ausmaß auch Titan.

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 Langprodukte-Aktivitäten des voestalpine-Konzerns 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 bei hochqualitativen Schweißzusatzwerkstoffen.

Die Division verfügt über eine eigene Stahlproduktion und stellt das weltweit breiteste Sortiment an Premiumschienen- und Weichenprodukten, qualitativ hochwertigem Walzdraht und gezogenem Draht, einbaufertigen Nahtlosrohren, mittel- und hochlegierten Schweißzusatz-

stoffen sowie Stahl-Halbfertigerzeugnissen her. Darüber hinaus bietet sie eine komplette Logistik- und Servicepalette für die Geschäftsbereiche Schienen- und Weichentechnik einschließlich Planung, Transport, Logistik, Verlegung und Recycling an.

Die wichtigsten Kundensegmente sind die Bahninfrastrukturindustrie, die Öl- und Gasindustrie, die Automobil-, Maschinenbau- sowie die Bauindustrie.

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

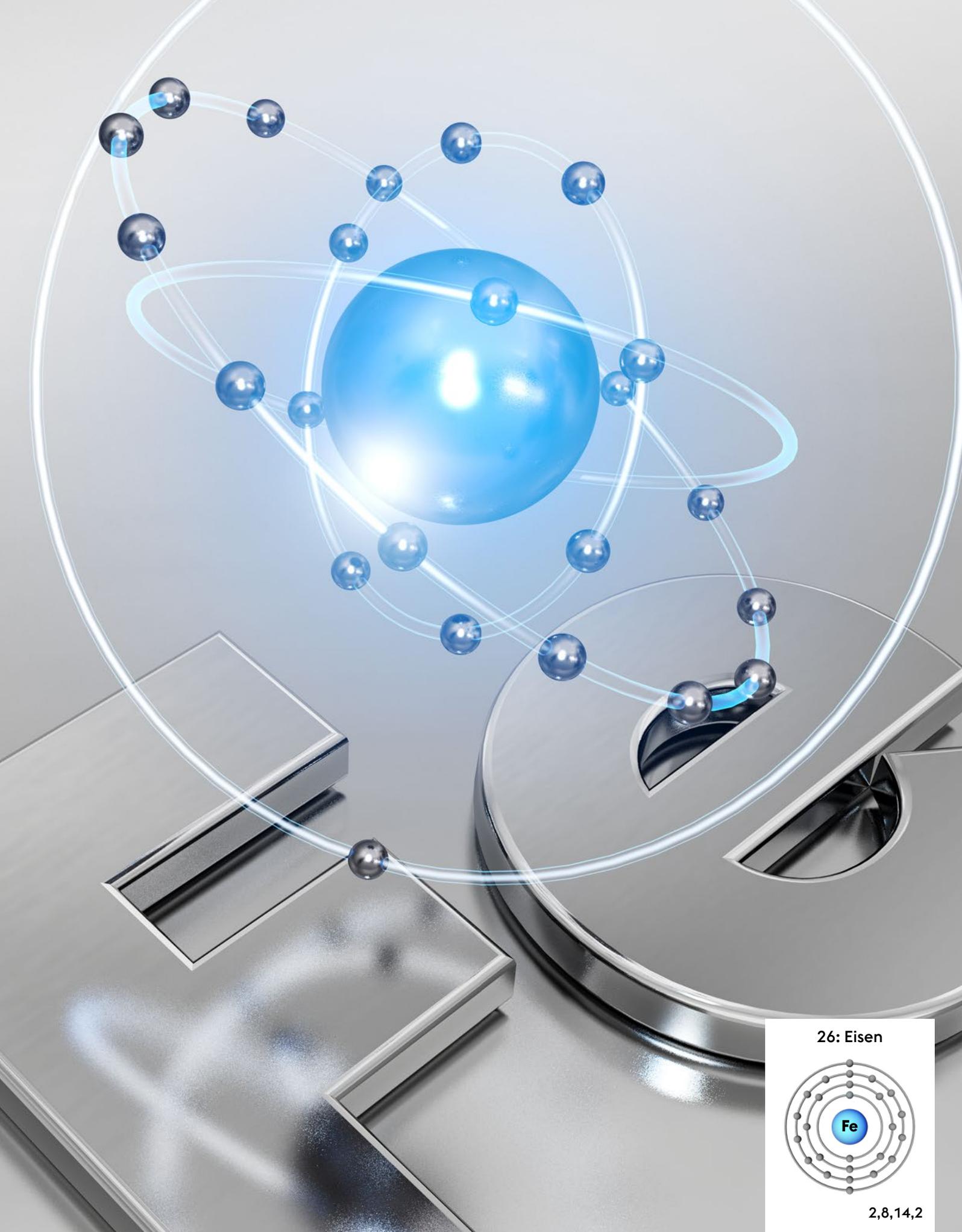
3.2.4 METAL FORMING DIVISION

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 auf höchstem Qualitätsniveau. Die branchenweit einzigartige Verbindung von Werkstoffexpertise und Verarbeitungskompetenz sowie die weltweite Präsenz macht die Division zum Partner erster Wahl für innovations- und qualitätsorientierte Kunden.

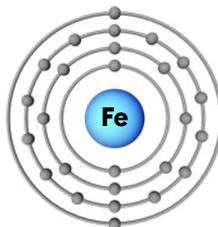
Neben kundenspezifischen Sonderrohren und -profilen sowie Präzisionsstahlrohren liefert die Division der Automobilindustrie und ihren Zulieferanten zukunftsweisende Karosseriebauteile für Leichtbaulösungen. Darüber hinaus wird kaltgewalzter Präzisionsbandstahl für anspruchsvollste Anwendungen hergestellt. Die Division ist zudem als Anbieter von intelligenten Regalsystem-Lösungen für komplexe logistische Anforderungen bekannt.

Die flexiblen, mittelständischen Einheiten der Division bieten ihren Kunden rasche Problemlösungskompetenz in allen Phasen des Entwicklungs- und Produktionsprozesses. Zu den Kunden 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. Die Division unterhält – wie auch der voestalpine-Konzern insgesamt – langfristige Kundenbeziehungen zu den meisten Schlüsselkunden und punktet mit einer internationalen Präsenz sowie einer einzigartigen Kombination aus Werkstoff- und Verarbeitungskompetenz.

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



26: Eisen



2,8,14,2

4. STAKEHOLDER UND CR MANAGEMENT

Die voestalpine hat eine Vielzahl an Stakeholdern mit unterschiedlichen Interessen und Anliegen. Daher ist es eine wichtige Aufgabe des Managements, den Kontakt zu ihnen zu pflegen, die Anliegen aufzugreifen und für einen bestmöglichen Interessenausgleich zu sorgen. Diese Stakeholderorientierung war Grundlage für die erfolgreiche und nachhaltige Entwicklung der voestalpine in der Vergangenheit und wird in Zukunft noch weiter an Bedeutung gewinnen.



Anrainer-Management für neues Edelstahlwerk

In Kapfenberg, Österreich, errichtet die voestalpine derzeit ein modernes Edelstahlwerk zur Belieferung anspruchsvollster Kundensegmente. Bereits vor dem Spatenstich 2018 wurde zum Dialog mit lokalen Stakeholdern ein umfangreiches Anrainer-Management entwickelt. Es soll proaktiv die Bevölkerung einbinden, den Dialog fördern und durch etablierte

Prozesse für ein positives Klima am neuen Standort sorgen. Neben einer Homepage und einer eigenen Telefonnummer für das Projekt gibt es regelmäßige Sprechstunden und Informationsveranstaltungen. Über Schaukästen und eine Webcam wird über den Baufortschritt informiert. Bei möglichen Problemen (etwa Lärmbelastung) werden die Anrainer frühzeitig eingebunden oder auftretende Beschwerden durch Vorortbesuche rasch und individuell behandelt.

4.1 KOMMUNIKATION MIT STAKEHOLDERN

Die voestalpine steht durch den Vorstand, die Führungskräfte und die Mitarbeiter in regelmäßigem Austausch mit den nachstehend angeführten Stakeholdergruppen. Dazu werden zahlreiche Gelegenheiten wie Fachgespräche und Expertenrunden, Konferenzen und Messen sowie Analysten- und Investorenmeetings genutzt. Wichtige Formate für die strukturierte Kommunikation mit den internen Stakeholdern sind die regelmäßig stattfindende Mitarbeiter-

befragung 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 unterschiedlichen Formaten und zu verschiedenen Themen, wie in der Folge beschrieben.

4.1.1 MITARBEITER

Im voestalpine-Konzern sind aktuell weltweit fast 52.000 Mitarbeiter beschäftigt. Neben jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen für rund 67 % der Beschäftigten spielt die Mitarbeiterbefragung, die alle drei Jahre durchgeführt wird (nächster Termin Herbst 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 ihren 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 den Anforderungen aller Beteiligten entsprechen und einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen sicherstellen.

Im Kontakt mit Kunden und Lieferanten rücken Nachhaltigkeitsaspekte zunehmend in den Mittelpunkt. Neben klassischen Themen des Lieferkettenmanagements wie Qualität, Kosten, Verfügbarkeit und Lieferzeit geht es immer stärker

auch um Klimaschutz, Energie- und Ressourceneffizienz oder die Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte in der Produktion.

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

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, aber auch bei individuellen Besuchen in engem Kontakt, um aktuelle Themen und die Marktlage zu diskutieren. Im Bereich Nachhaltigkeit sind klimarelevante Emissionen eines der

wichtigsten Themen, die mit Analysten und Investoren diskutiert werden. Konkret geht es um eine Darstellung der CO₂-Emissionen des Konzerns und Möglichkeiten zur Reduktion in der Zukunft, auch unter dem Aspekt einer daraus resultierenden Kostenbelastung.

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

4.1.4 FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN UND UNIVERSITÄTEN

Der enge Kontakt zu Universitäten und Forschungseinrichtungen ist vor allem im Bereich Forschung und Entwicklung unverzichtbar. Die voestalpine unterstützt herausragende Dissertationen, Masterarbeiten und Forschungspro-

jekte und unterhält Stiftungsprofessuren. Bei speziellen Studentenveranstaltungen, etwa an der Montanuniversität Leoben, stellt sich der Vorstand der voestalpine in regelmäßigen Abständen den Fragen der Studierenden.

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.

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

Seit April 2019 ist die voestalpine Mitglied der Initiative „ResponsibleSteel“, die sich der nachhaltigen Produktion von Stahl sowie der nachhaltigen Beschaffung von Rohstoffen und Materialien widmet. Die voestalpine ist aktiv an der Weiterentwicklung des Standards beteiligt, auf dem die Initiative aufbaut.

4.2 CORPORATE RESPONSIBILITY MANAGEMENT

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

Das Corporate Responsibility Steering Committee diskutiert anlassbezogen jene Themen, die von den Stakeholdern an die voestalpine herangetragen werden oder die in der laufenden Nachhaltigkeitsdebatte als besonders wesentlich erscheinen.

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.

Der Managementbereich Corporate Responsibility ist dem Konzernbereich Investor Relations zugeordnet, die CR Managerin vertritt die voestalpine bei zahlreichen Veranstaltungen und Initiativen im Kontext Unternehmerische Verantwortung und Nachhaltigkeit. So ist das Unternehmen Mitglied bei ResponsibleSteel, einer Non Profit Initiative, die in einem Multistakeholderdialog einen Standard für eine nachhaltige Entwicklung der gesamten Herstellungskette von Stahl – von der Rohstoffentnahme bis zu den Endverbrauchern – erstellt. Als Delegierte der voestalpine ist die CR Managerin in die Erarbeitung dieses Standards eingebunden.

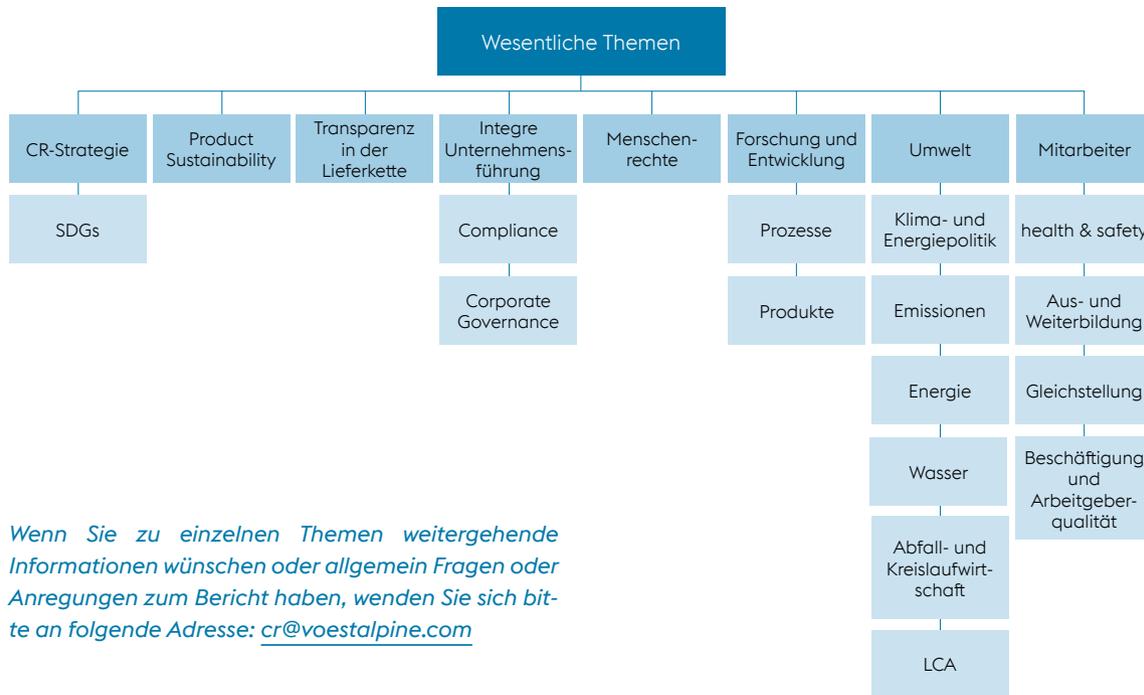
Auch durch den intensiven bilateralen Austausch der CR Managerin mit den Fachbereichsleitern in den Divisionen und auf Holdingebene werden die aktuellen und besonders wesentlichen Themen im Nachhaltigkeitskontext diskutiert.

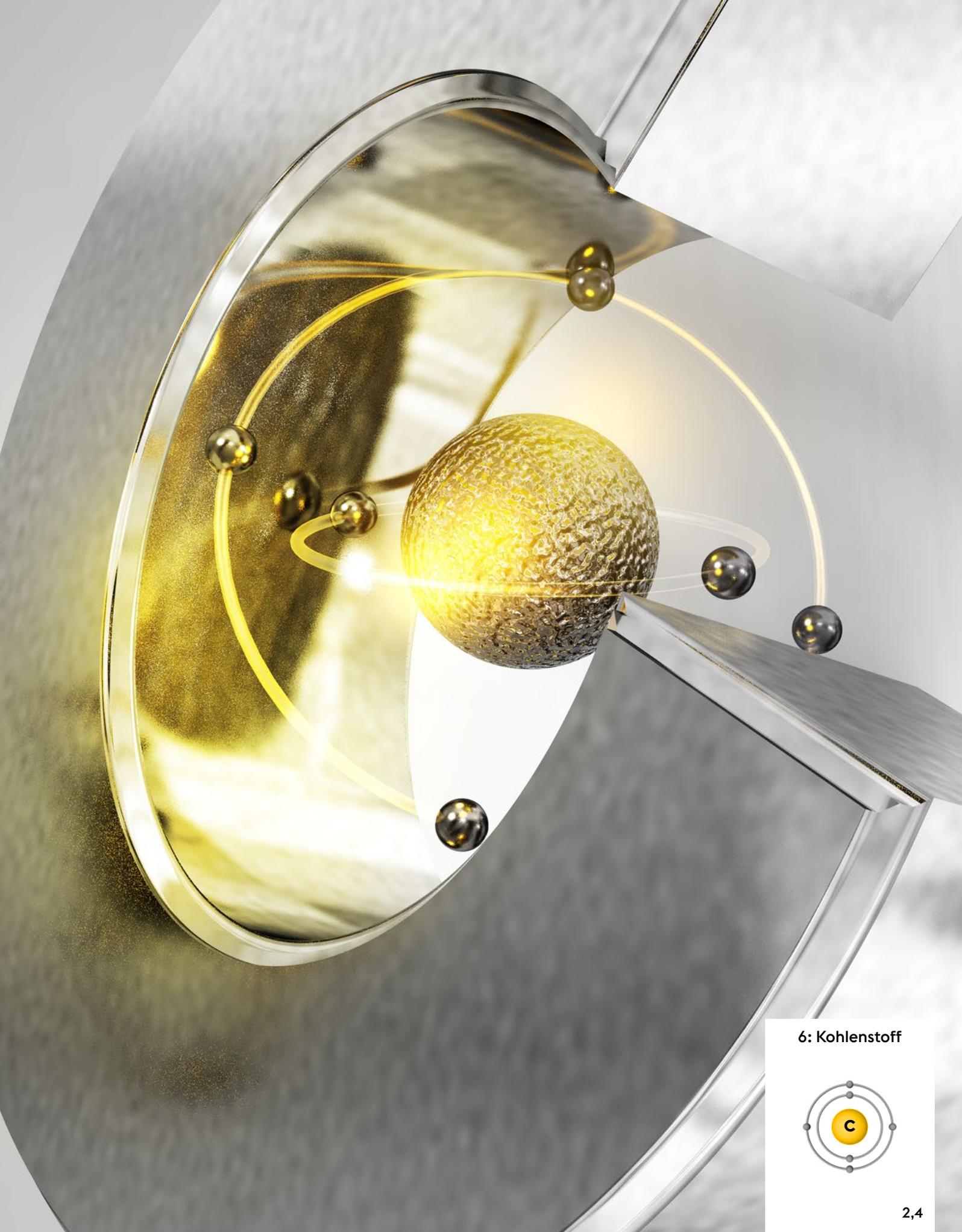
4.3 WESENTLICHE THEMEN

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 darüber wesentlich sind.

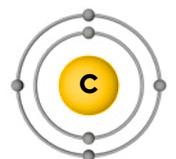
Zu allen wesentlichen Themen werden im CR Report Informationen über den Zugang und die Leistung der voestalpine veröffentlicht. Für diesen Bericht wurden folgende Themen als wesentlich identifiziert:

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





6: Kohlenstoff



5. PRODUCT SUSTAINABILITY

Die Betrachtung eines Produkts hinsichtlich ökologischer, ökonomischer und sozialer Kriterien über den gesamten Lebenszyklus hinweg gewinnt nicht nur aus Kundensicht zunehmend an Bedeutung, sondern rückt auch auf politischer und gesetzlicher Ebene stärker in den Blickpunkt. Die Auswirkungen auf die Klimaschutzziele sind dabei von besonderer Bedeutung.

Grundlage für die Nachhaltigkeitsbewertung sind solide und belastbare Daten. Sie ermöglichen eine transparente und objektivierbare Information über die Nachhaltigkeit von Produkten gegenüber Geschäftspartnern, Investoren, Verbänden, Nichtregierungsorganisationen, Öffentlichkeit und öffentlichen Stellen. Diese Stakeholder verwenden für die einzelnen Parameter höchst unterschiedliche Bewertungs- und Zertifizierungssysteme. Für einen global agierenden Technologiekonzern in unterschiedlichen Sparten stellt dies eine große administrative Herausforderung dar. Daher liegt ein Fokus der voestalpine-Aktivitäten auf der Mitgestaltung des rechtlichen Rahmens der Produktnachhaltigkeit, etwa in der Gesetzgebung, der Formulierung von Normen, der Standardisierung von Methodiken etc.

Für eine ganzheitliche Produktbetrachtung und -bewertung sind ökologische, soziale und ökonomische Aspekte zu beachten und miteinzubeziehen – und zwar jeweils über den gesamten Lebenszyklus der Produkte hinweg, von der Rohstoffentnahme bis hin zu Wiederverwertung und Recycling.

Produktnachhaltigkeit (Product Sustainability) umfasst damit alle drei Säulen der Nachhaltigkeit entlang der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette, wenngleich die Anforderungen derzeit einen Schwerpunkt in Richtung ökologischer Aspekte setzen.

Ökologische Aspekte

- >> Lebenszyklusbetrachtungen (Life Cycle Assessment, LCA) zur Ermittlung der Umweltauswirkungen („Fußabdrücke“) der Produkte der voestalpine, wie beispielsweise eines Carbon Footprints oder Water Footprints und Bereitstellung verifizierter Ökobilanzen in der Form von Umweltproduktdeklarationen (Environmental Product Declaration, EPD)
- >> Material Compliance: Informationen zum Umgang mit relevanten Substanzen und Nachweisführung zur Einhaltung der entsprechenden gesetzlichen Rahmenbedingungen, z.B. REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals), RoHS-Richtlinie (Restriction of Hazardous Substances), GADSL (Global Automotive Declarable Substance List) und die EU-Richtlinie für Altfahrzeuge.
- >> Circular Economy: Entwicklung und Schließung von Stoff-, Material- und Wertschöpfungskreisläufen zur Steigerung der Ressourcen- und Energieeffizienz (z.B. Einsatz von Abfall- und Kreislaufstoffen aus der Stahlproduktion, Aufbau von Wertstoffkreisläufen – Produkt und Sekundärrohstoffe in der Lieferkette).

Soziale Aspekte

>> Offenlegung und Transparenz zur Verwendung sogenannter Konfliktminerale entlang der gesamten Lieferkette gemäß dem Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act. Die voestalpine verwendet das international standardisierte und anerkannte RMI/CMRT (Conflict Minerals Reporting Template) auf Basis der Informationen aus der vorgelagerten Lieferkette.

Ökonomische Aspekte

>> Bereitstellung von soliden und belastbaren Informationen für verschiedene Bewertungs- und Zertifizierungssysteme, die in der Lieferkette in Entscheidungsprozesse miteinbezogen und bis zum Endverbraucher als Informationsträger genutzt werden können.

5.1 ÖKOLOGISCHE PRODUKTBEWERTUNG: LCA IM voestalpine-KONZERN

Life Cycle Assessment ist ein methodisches Werkzeug, um Umweltauswirkungen von Produkten systematisch zu ermitteln. Dabei werden stets mehrere Wirkungskategorien betrachtet, etwa der Carbon Footprint (CO₂), Versauerungspotenziale (SO₂, NO_x), der Primärenergiebedarf, aber auch der Land- und Ressourcenverbrauch.

Während bei Produkten für Endkonsumenten typischerweise die Systemgrenzen mit „Cradle-to-Grave“ – sämtliche Lebensphasen einschließlich Distribution, Nutzung und Entsorgung der betreffenden Produkte – angesetzt werden, gilt für Industrieprodukte in der Regel der „Cradle-to-Gate“-Ansatz, weil die Produkte außerhalb der eigenen Werkstore noch zu Endprodukten weiterverarbeitet werden. So handhabt das auch die voestalpine in den meisten Fällen. Die Ergebnisse einer solchen Analyse können vom industriellen Kunden genutzt werden, um eine vollständige Lebenszyklusanalyse für sein spezifisches Produkt zu berechnen.

In einer LCA-Betrachtung von voestalpine-Produkten wird auch das Potenzial durch Recycling ausgewiesen, weil dadurch neue Primärproduktion vermieden wird. Ein typisches Beispiel dafür ist Stahlschrott (etwa aus Altkarosserien), der in der Produktion von Stahl ein wichtiger Rohstoff ist und in den Prozessen wieder zu hochwertigen Produktqualitäten verarbeitet werden kann.

Ein wichtiges Instrument sind Umweltproduktdeklarationen (Environmental Product Declarations, EPDs): Sie liefern transparente und neutrale Informationen zu den Umweltauswirkungen eines Produkts auf Basis einer Ökobilanz. Die voestalpine hat bereits EPDs für verschiedene Produkte wie z.B. colofer®, Grobblech und walzplattiertes Grobblech sowie feuerverzinktes Stahlband erstellt und veröffentlicht. Sie basieren auf den Normen EN15804 und ISO14025, wurden von unabhängigen Prüfern verifiziert und im Deklarationsprogramm des Instituts Bauen und Umwelt e.V. (IBU) veröffentlicht.

Weitere Informationen und Daten zur nachhaltigen Produktbewertung, die voestalpine ihren Kunden regelmäßig zur Verfügung stellt, dienen etwa als Vorkettendaten für Produkte der Kunden, als Grundlage für verschiedene Zertifizierungssysteme für nachhaltige Gebäude,

für das Supply-Chain-Reporting (z.B. CDP, Carbon Disclosure Project), für internationale produktbezogene Standards (z.B. BES6001 – Framework Standard for Responsible Sourcing) oder für nationale Initiativen wie die Umweltdatenbank in den Niederlanden.

5.2 HERAUSFORDERUNG DEKARBONISIERUNG

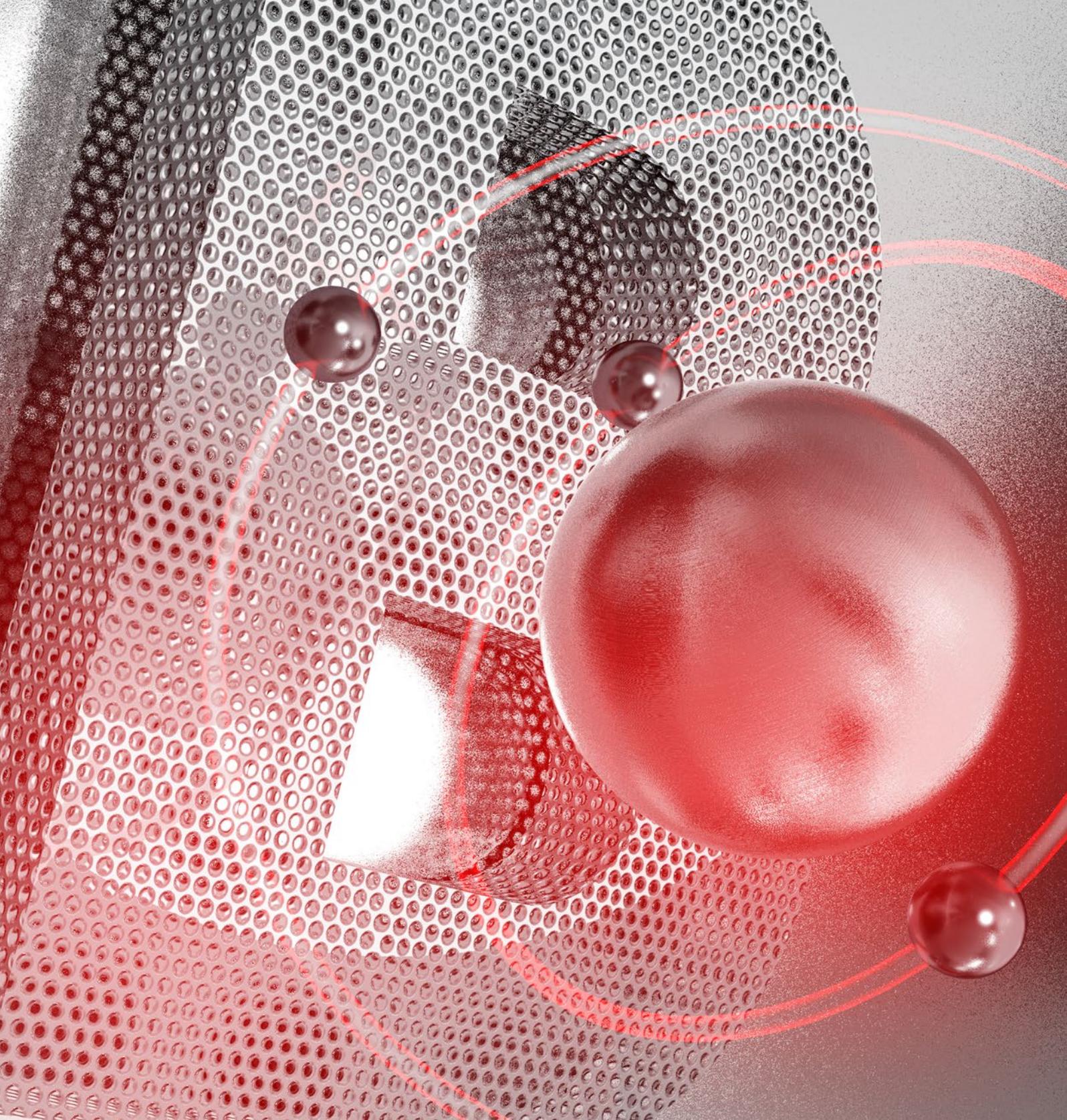
Die langfristige Dekarbonisierung des Wirtschafts- und Gesellschaftssystems spielt auch in der ökologischen Produktbetrachtung eine wichtige Rolle, besonders im Kontext der „Circular Economy“, einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft unter Betrachtung von Wertschöpfungsketten. Auch die EU-Gesetzgebung adressiert das Thema, etwa durch verschärfte Emissionsgrenzwerte bis 2030 und darüber hinaus.

Im Automobilssektor steht in diesem Zusammenhang etwa die Betrachtung von Emissionen über den gesamten Lebenszyklus eines Fahrzeugs (Life Cycle Emissions) zur Diskussion. Die voestalpine arbeitet hier intensiv mit ihren Kunden zusammen, um sowohl den Beitrag des Werkstoffs Stahl als auch langfristige Konzepte zur CO₂-minimierten Stahlerzeugung darzustellen und gemeinsame Potenziale über die Wertschöpfungskette zu erheben.

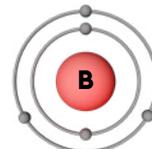
5.3 EIN THEMA VON KONZERNWEITER BEDEUTUNG

Die voestalpine betrachtet Corporate Responsibility und Product Sustainability als wesentliche Aspekte der Nachhaltigkeit des Unternehmens und seiner Produkte und strebt nach einer koordinierten und intensiven Zusammenarbeit der Unternehmensbereiche auf diesem Gebiet. Den Auftakt zu konkreten Maßnahmen bildete

im April 2019 der erste Product-Sustainability-Workshop: An dem Arbeitstreffen zum Informationsaustausch nahmen Vertreter aller Divisionen und zahlreicher operativer Gesellschaften sowie Verantwortliche aus den Bereichen Strategie, Forschung, Verkauf, Corporate Responsibility, Umweltmanagement und Kommunikation teil.



5: Bor



6. KLIMASCHUTZ

Die Produktionsprozesse der Stahlindustrie sind energie- und damit auch emissionsintensiv. Um die CO₂-Emissionen zu reduzieren und aktiv zum Klimaschutz beizutragen, betreibt die voestalpine intensive Forschungs- und Entwicklungsvorhaben. Neben der Innovationstätigkeit im Metallurgiebereich selbst gewinnen gemeinsame Projekte mit dem Energiesektor an Bedeutung. Gleichzeitig ist der für die tatsächliche langfristige Umsetzbarkeit neuer Dekarbonisierungstechnologien entscheidende politische Rahmen auf globaler, europäischer und nationaler Ebene zu konkretisieren.

6.1 POLITISCHES UMFELD

Wesentliche Rahmenbedingungen für die voestalpine sind die weitere Umsetzung des Weltklimaabkommens, EU-Vorgaben zur Energie-, Klima-, Forschungs- und Handelspolitik sowie österreichische Vorhaben wie die nationale Wasserstoffstrategie.

Die voestalpine ist sowohl unmittelbar als auch über Interessenvertretungen engagiert, um die Kernanliegen des Unternehmens zu unterstützen. Dazu gehören Förderung von Innovationen, EU-weite Koordination der Energiepolitik (Ausbau, Infrastruktur von Strom und Gas), Sicherung fairer Wettbewerbsbedingungen und Kostenentlastung energieintensiver Branchen während der Transformation zu neuen Technologien.

Im zweiten Halbjahr 2018 hatte Österreich den EU-Ratsvorsitz inne. Die voestalpine war an einer Vielzahl von damit verbundenen Veranstaltungen beteiligt und konnte die Herausforderungen, Lösungsansätze und laufenden Projekte zur langfristigen Dekarbonisierung der Stahlproduktion präsentieren. Hervorzuheben sind die Präsentation der Wasserstoff-Projekte der voestalpine im Österreich-Pavillon bei der

Conference of Parties (COP 24) in Kattowitz, die Teilnahme an der von der EU-Kommission veranstalteten Tagung „Wind of Change“ zum Thema „Energy in Future Steelmaking“ in Brüssel gemeinsam mit dem metallurgischen Kompetenzzentrum K1-MET und an der SET Plan (Strategic Energy Technology)-Konferenz in Wien. Im September 2018 wurde im Rahmen des informellen EU-Energieministerrates die hochrangige Konferenz „Charge for Change: Innovative Technologies for Energy-Intensive Industries“ in der voestalpine Stahlwelt, Linz, abgehalten. Im Zuge dieser Veranstaltung besichtigten Teilnehmer aus Politik und Industrie, unter ihnen der damalige Energie- und Klimakommissar Miguel Arias Cañete, auch die am voestalpine-Standort Linz errichtete Elektrolyseanlage H2FUTURE.

Die von den Energieministern verabschiedete Europäische Wasserstoffinitiative (European Hydrogen Initiative) wurde auch von zahlreichen namhaften Industrieunternehmen, einschließlich der H2FUTURE-Projektpartner VERBUND, Siemens und voestalpine, unterzeichnet. Die darauf basierende österreichische Wasserstoffstrategie wird gegenwärtig auf nationaler Ebene vorbereitet.

Fünf aus wesentlichen Stakeholdern bestehende Arbeitsgruppen befassen sich mit technischen, regulatorischen und ökonomischen Aspekten einer Infrastruktur zur Erzeugung von Wasserstoff mit Hilfe von Strom aus erneuerbaren Quellen sowie dessen Speicherung. Die Koordination

liegt bei den Bundesministerien für Nachhaltigkeit und Tourismus (BMNT), für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) sowie für Finanzen (BMF). Auf Einladung des BMNT leitet die voestalpine die Arbeitsgruppe „Wasserstoff in industriellen Prozessen“.

6.2 EU-EMISSIONSHANDEL

Die Richtlinie zum EU-Emissionshandel (EU ETS) sieht auf dem Papier eine ausreichende Gratiszuteilung von Zertifikaten für die „besten“, das heißt an von der EU festgelegten Benchmarkwerten orientierten, Anlagen vor.

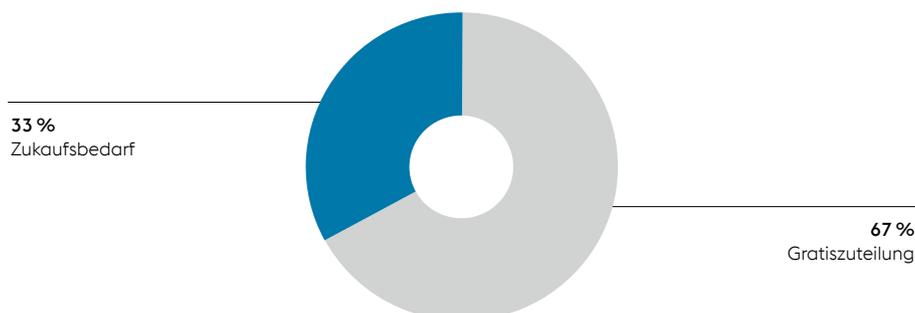
Dieser „Carbon-Leakage“-Schutz soll die Verlagerung emissionsintensiver Industrien aus der EU in Regionen mit geringeren Klimaschutzvorgaben verhindern. Tatsächlich jedoch muss die europäische Stahlindustrie faktisch sowohl in der laufenden Handelsperiode (bis 2020) auch

in der folgenden (bis 2030) Zertifikate für rund ein Drittel ihrer Emissionen zukaufen.

Aktuell liegt die ergebniswirksame Belastung für den voestalpine-Konzern durch das EU ETS bei ca. 100 Mio. EUR pro Jahr. Unter der Annahme, dass der CO₂-Preis langfristig mindestens auf dem gegenwärtigen Preisniveau von rund 30 EUR je Tonne CO₂ bleiben wird, bedeutet dies für die voestalpine einen Aufwand von mehr als 1 Mrd. EUR in der kommenden Handelsperiode (2021 – 2030).

EMISSIONSHANDELS-ZERTIFIKATE: PROGNOSE FÜR voestalpine

Zukaufsbedarf: ca. 45 Mio. Zertifikate



Die beträchtlichen Ausgaben für die EU ETS-Zertifikate fehlen forschungsintensiven Unternehmen wie der voestalpine für Investitionen in Low-Carbon-Technologien.

Die voestalpine schlägt daher vor, dass der EU ETS-Aufwand den energieintensiven Unternehmen zur Gänze zweckgebunden refundiert wird, das heißt unter der Auflage, damit innovative Schritte in Richtung Umwelt- und Technologieoptimierung zur Reduktion der CO₂-Emissionen zu setzen. Zudem gilt es bei der sogenannten Strompreiskompensation die Wettbewerbsverzerrung durch EU-weit unterschiedliche Regelungen zu beseitigen.

Nach geltendem Staatsbeihilfenrecht können Mitgliedsstaaten aus ihren nationalen Versteigerungserlösen von Zertifikaten Kompensationen an industrielle Stromverbraucher leisten, die in einigen Ländern bis zu 60 % der Erlöse betragen. Damit soll ein höherer Strompreis aufgrund der Weitergabe des EU ETS-Aufwands durch den Energiesektor ausgeglichen werden. In Österreich wurde diese Möglichkeit bislang jedoch nicht umgesetzt. Bei einem CO₂-Preis von 30 EUR liegt der Kostennachteil für die voestalpine gegenüber EU-Mitbewerbern derzeit bei bis zu 40 Mio. EUR pro Jahr.

6.3 DEKARBONISIERUNG: voestalpine-OPTIONEN UND PROJEKTE

Die fossilen Rohstoffe Kohle bzw. Koks, auf denen die klassische Stahlerzeugung basiert, sind gleichzeitig Hauptenergieträger und werden als Prozessgas in eigenen Kraftwerken in Strom umgewandelt. Die integrierten Stahlstandorte in Linz und Donawitz versorgen sich auf diese Weise derzeit zu mehr als 80 % selbst mit elektrischer Energie, sind also vom externen Netz aufgrund hochkomplexer interner Energiekreisläufe weitgehend unabhängig.

Das Energieäquivalent für die Rohstahl produzierenden Standorte Linz und Donawitz beträgt rund 33 Terrawattstunden pro Jahr, das bei Umstellung auf CO₂-minimierte Technologien durch erneuerbaren Strom vom externen Netz bzw. durch mit erneuerbarem Strom hergestellten Wasserstoff ersetzt werden muss.

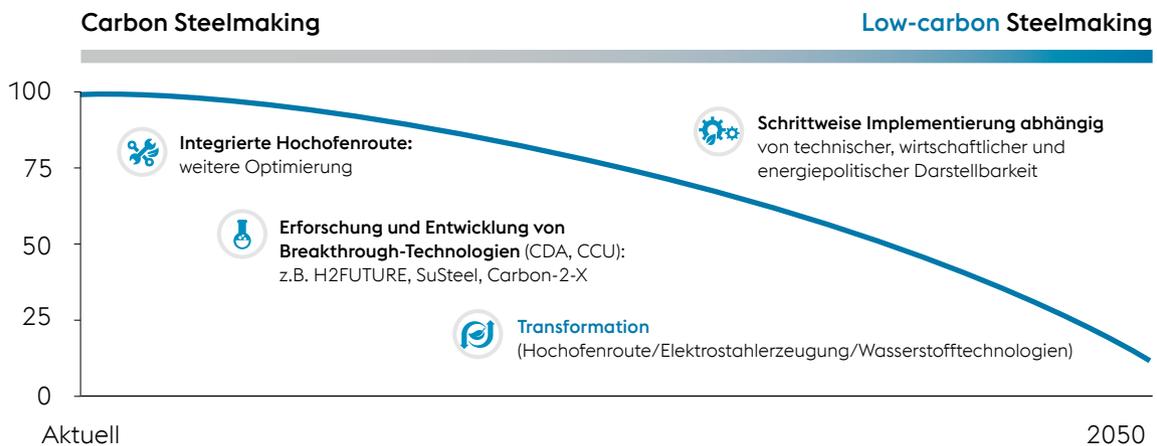
Die Herausforderung für die Stahlindustrie umfasst daher mehrere Faktoren: Sie muss zum einen durch metallurgische und prozesstechnische Forschung und Innovation gänzlich neue Herstellungsverfahren entwickeln und auf großtechnischen Maßstab bringen, die auf der Nutzung erneuerbarer Energie (etwa von grünem Wasserstoff) basieren, danach Umstellungsinvestitionen in nie dagewesener Höhe tätigen und die neuen Herstellungstechnologien schließlich im globalen Maßstab wirtschaftlich konkurrenzfähig betreiben.

Während Forschung und Entwicklung in der metallurgischen Kompetenz der Unternehmen liegt, ist der für die breitflächige Implementierung neuer Technologien erforderliche ökonomische Rahmen nur durch eine grundlegende Umstellung des Energiesystems zu schaffen.

6.4 TECHNOLOGIESZENARIEN

LOW-CARBON-STÄHLERZEUGUNG: voestalpine-SZENARIO

CO₂-Emissionen (%)



Wie bereits im letzten CR Report ausführlich dargestellt, verfolgt die voestalpine vorrangig ein Konzept der Direktvermeidung von CO₂-Emissionen (CDA, Carbon Direct Avoidance).

>> **Das voestalpine-Konzept zur Dekarbonisierung** zielt auf eine Reduktion der CO₂-Emissionen durch partielle Transformation der kohlenstoffbasierten Stahlherstellung mit „integrierter Hochofenroute“ in eine Elektrostahlproduktion mit kombiniertem flexiblen Rohstoffeinsatz sowie Steigerung des Einsatzes von Wasserstoff (in Form von Erdgas, Koksgas oder reinem Wasserstoff) und erneuerbarer Energie ab. Abhängig von der technischen und wirtschaftlichen Verfügbarkeit wird langfristig der Anteil von Wasserstoff gesteigert, damit die CO₂-Emissionen letztendlich um mehr als 80 % reduziert werden können.

>> **Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten** inklusive **Upscaling** für großtechnische Anwendung von Breakthrough-Technologien (z.B. H2FUTURE, SuSteel, Carbon-2-X):

> **H2FUTURE:**

Versuchsanlage in Linz zur Herstellung und industriellen Nutzbarkeit von grünem Wasserstoff. Das EU-Leuchtturmprojekt am Standort Linz wird im Rahmen des Horizon-2020-Projekts vom Fuel Cells and Hydrogen Joint Undertaking (FCH JU) maßgeblich gefördert.

> **Breakthrough-Technologie:**

SuSteel („Sustainable Steelmaking“): Schmelzreduktion mit Wasserstoffplasma; Technologieentwicklung mit einer Forschungsanlage am Standort Donawitz. Ziel ist die direkte Stahlherstellung aus Eisenerz ohne Zwischenschritt. Dieses mehrjährige Forschungs- und Entwicklungsprojekt, das unter anderem aus Mitteln der Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) unterstützt wird, befindet sich gegenwärtig noch im Labormaßstab.

>> **Brückentechnologie:**

Erdgas als Reduktionsmittel in einer Direktreduktionsanlage (dzt. Texas). In weiterer Folge ist ein schrittweiser Ersatz durch grünen Wasserstoff (hergestellt mit erneuerbarem Strom) möglich.

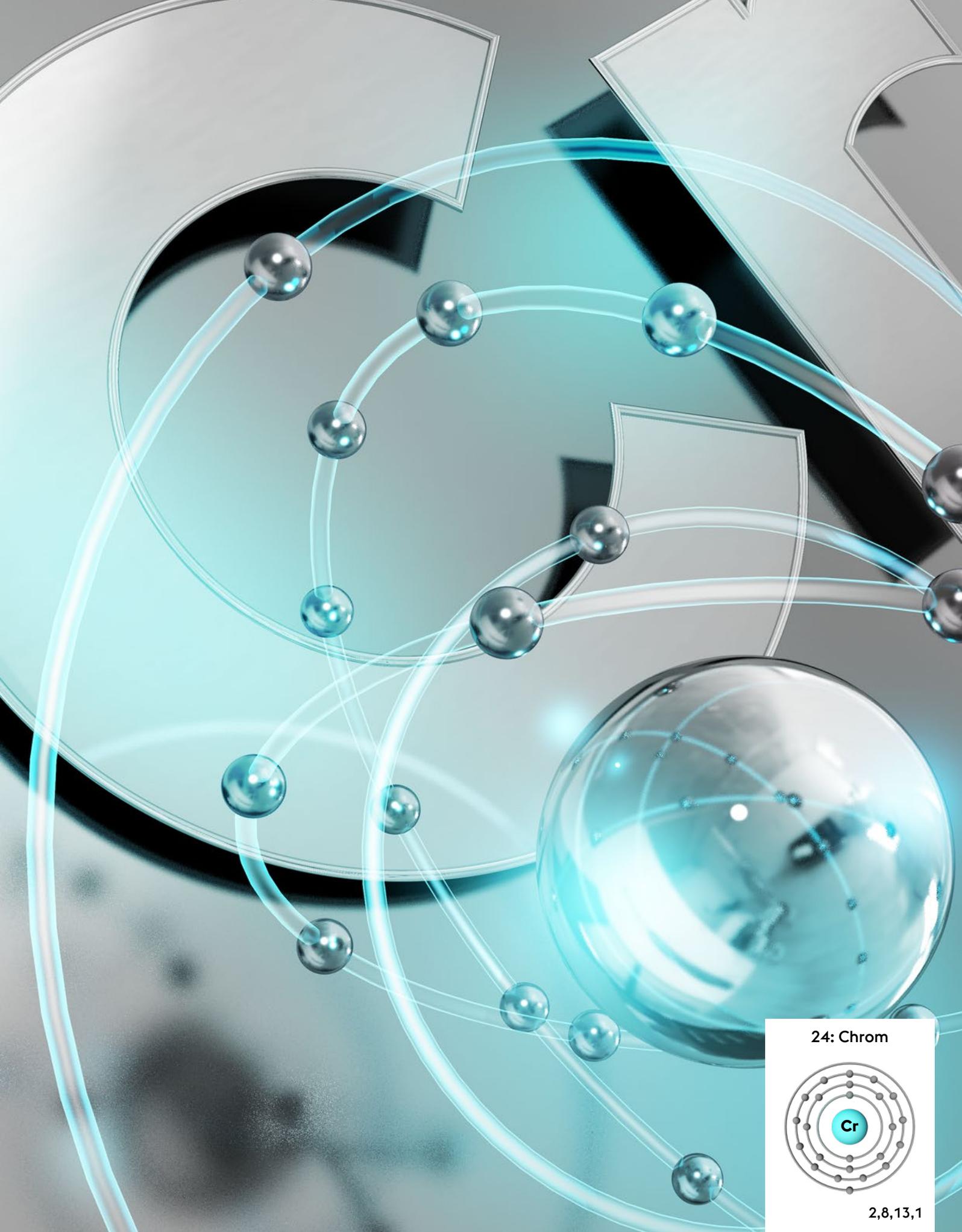
>> **Transformation der bestehenden Stahlherstellung** von der kohlenstoffbasierten „integrierten Hochofenroute“ in eine Elektrostaahlproduktion mit kombiniertem flexiblen Rohstoffeinsatz (Roheisen/Schrott/HBI – hot briquetted-iron) und Steigerung des Einsatzes von Wasserstoff und erneuerbarer Energie.

Neben diesen CDA-Optionen (Carbon-Direct-Avoidance) befasst sich die voestalpine auch mit Möglichkeiten der Abscheidung und Alternativnutzung von Kohlendioxid (CCU – Carbon Capture and Usage). Laufende bzw. denkbare Projekte bei „Carbon-2-X“ befassen sich mit der Umwandlung von CO₂ aus Prozessgasen und Nutzung mit Wasserstoff im Energie- und Chemiesektor.

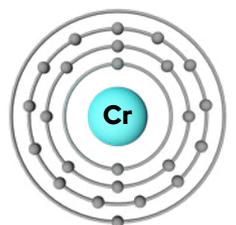
Die wesentlichen Voraussetzungen sowohl bei CDA als auch bei CCU liegen neben der technischen Realisierbarkeit vor allem in der künftigen Rohstoff- und Energiebewirtschaftung (mit Erdgas und Wasserstoff).

>> **Schrittweise Implementierung** der Breakthrough-Technologien abhängig von der großtechnischen Anwendungsreife und der technisch gesicherten Verfügbarkeit erneuerbarer Energie zu wettbewerbsfähigen Kosten. Mit diesen Maßnahmen soll eine CO₂-Reduktion bei der Stahlherstellung von mehr als 80 % ermöglicht werden.

Alle Phasen der Transformation sind durch massiven Finanzmittelbedarf gekennzeichnet. Als Grundvoraussetzung für die Dekarbonisierung muss ergänzend dazu das Energiesystem schrittweise in Richtung ausreichender Verfügbarkeit von erneuerbaren Quellen zu wirtschaftlich darstellbaren Konditionen umgebaut werden, um die dann zur Verfügung stehenden Technologien auch tatsächlich wettbewerbsfähig betreiben zu können.



24: Chrom



2,8,13,1

7. TRANSPARENZ IN DER LIEFERKETTE

Die voestalpine betreibt aktives Lieferkettenmanagement. Soziale und ökologische Auswirkungen und Risiken der Aktivitäten von Lieferanten werden dabei systematisch erhoben, bewertet und in der Lieferantenentwicklung berücksichtigt. In der Corporate Responsibility-Strategie sind die allgemeine Beschaffung wie auch die Rohstoffbeschaffung integriert.

Allgemeine Beschaffung

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

Durch Informationsveranstaltungen wie den Purchasing Power Day sowie durch die selbst entwickelte dreistufige Purchasing Power Academy stellt die voestalpine die laufende

Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter im Einkauf sicher.

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



Rohstoffbeschaffung

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

Wir stellen uns gemeinsam mit unseren Lieferanten den Herausforderungen einer permanenten Optimierung unserer Lieferketten. Regelmäßige Besuche der Rohstoff- und Vormaterialquellen, insbesondere Minen und Lagerstätten, sind ein fixer Bestandteil dieses Prozesses. Gemeinsam werden Methoden erarbeitet, um die Lie-

ferkette effizient und gemäß den CR-Richtlinien zu gestalten. Neue Lieferanten werden unter dem Aspekt von CR, Qualität und Performance überprüft und, je nach Ergebnis, in das Portfolio aufgenommen. Die Lieferkette unserer Rohstoffe wurde im Projekt SSCM (Sustainable Supply Chain Management) vollständig aufgerollt und auf wesentliche Faktoren im Zusammenhang mit Corporate Responsibility überprüft. Die voestalpine stellt sicher, dass sämtliche Rohstoffe diesem Prozess unterliegen und somit nachhaltig Risiken minimiert werden.

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

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



7.1 STRUKTUR DER LIEFERKETTE

Die voestalpine hat eine große Anzahl an Lieferanten, die unterschiedlichste Materialien oder Produkte liefern. Der Einkauf erfolgt einerseits durch die Gesellschaften direkt, andererseits auch zentral, für mehrere Standorte gemein-

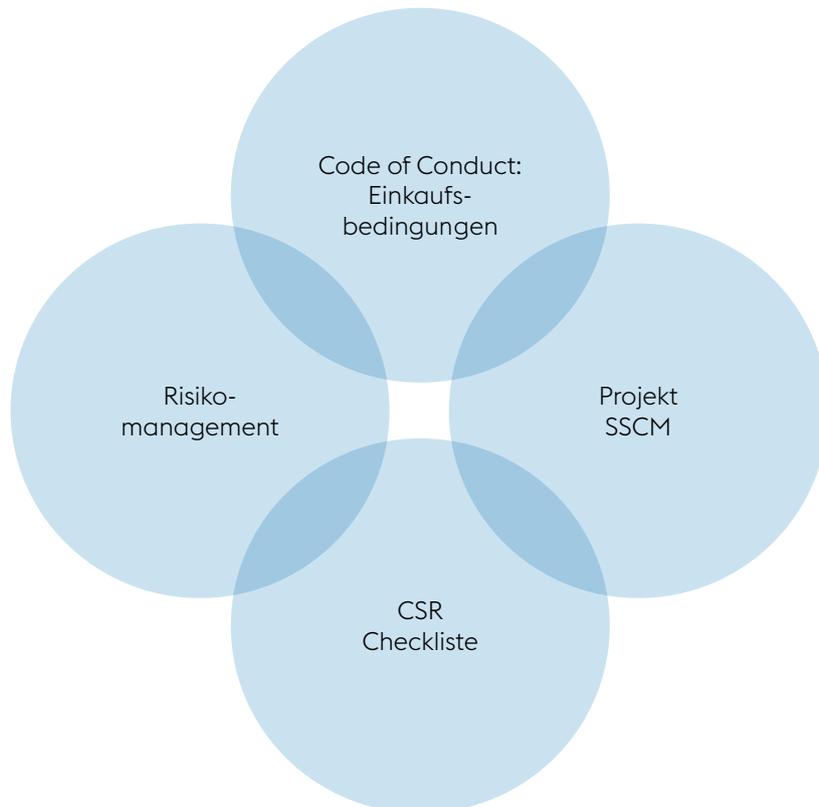
sam, hier vor allem bei Rohstoffen für die Stahlerzeugung.

Die klassische Stahllieferkette, die die Grundlage für viele Wertschöpfungsketten im Konzern bildet, ist hier schematisch dargestellt:

EXEMPLARISCHE LIEFERKETTE STAHLERZEUGUNG



7.2 LIEFERKETTENMANAGEMENT IN DER voestalpine



Um die Ansprüche und Standards der voestalpine in der Lieferkette zu verankern, ist der Code of Conduct Teil der Einkaufsbedingungen, die für alle Lieferanten gelten. Durch das Risikomanagement der voestalpine werden laufend unterschiedliche Risikokategorien anhand von vorgegebenen Checklisten geprüft, bewertet und gegebenenfalls aktualisiert. Das Projekt „Sustainable Supply Chain Management“, das

bereits in den beiden vorherigen Corporate Responsibility Reports beschrieben wurde, erreicht im Geschäftsjahr 2019/20 eine weitere Stufe – so werden zusätzlich zu den Rohstoffen in der Stahllieferkette in Zukunft auch Legierungselemente, die von der High Performance Metals Division zugekauft werden, einer eingehenden Analyse unterzogen.

Die Analyse umfasst folgende Legierungselemente:

- Bor
- Chrom
- Mangan
- Molybdän
- Nickel
- Niob
- Phosphor
- Vanadium
- Wolfram
- Zink

Diese Herkunftsländer werden im Rahmen der Projekterweiterung untersucht:

- | | |
|------------------|--------------|
| ○ Albanien | ○ Russland |
| ○ Chile | ○ Schweden |
| ○ China | ○ Schweiz |
| ○ Finnland | ○ Südafrika |
| ○ Großbritannien | ○ Süd-Korea |
| ○ Kanada | ○ Tschechien |
| ○ Kasachstan | ○ Ukraine |
| ○ Mexiko | ○ USA |
| ○ Norwegen | ○ Vietnam |

Die Überprüfung erfolgt, analog zu den bisherigen SSCM-Aktivitäten, nach folgenden Kriterien:

Umweltthemen	Soziale Themen Menschenrechte	Arbeitsstandards	Governance-Themen
Abfall & Recycling	Keine Diskriminierung	Arbeitszeiten	Compliance (u.a. Anti-Korruption)
Abwasser & Wasserverschmutzung	Keine Kinderarbeit	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	
Biodiversität	Keine Zwangsarbeit	Faire Bezahlung	
Bodenemissionen	Tarifverhandlungen Vereinigungsfreiheit		
Emissionen in die Luft	Gesundheit und Schutz der lokalen Bevölkerung		
Energieeinsatz			
Wassernutzung			

Expertengespräche runden die intensive Recherchearbeit ab. Die Ergebnisse werden – wie bereits bei der Stahllieferkette – in eine Matrix mit verschiedenen „Hotspots“ übergeführt. Diese zeigen an, wie schwerwiegend mögliche Auswirkungen bewertet werden, wie hoch die Eintrittswahrscheinlichkeit negativer Auswirkungen ist und auch, wie valide die untersuchten Quellen dazu sind.

Diese Hotspots werden in Workshops besprochen und notwendige Maßnahmen eingeleitet, auch unter Einbeziehung der jeweiligen Lieferanten.

Über die Ergebnisse wird im nächsten Corporate Responsibility-Report berichtet.

CSR Checkliste

Eine der Maßnahmen, die aus der ersten abgeschlossenen Phase des Projekts „Sustainable Supply Chain Management“ für die Lieferkette Stahl abgeleitet wurden, war die Erstellung einer Checkliste zu Corporate Responsibility-Themen, die als verbindlicher Leitfaden bei den regelmäßigen Vor-Ort-Besuchen von Lieferanten dient.

Die Checkliste umfasst neben allgemeinen Informationen zum Unternehmen die Themen

Compliance, Arbeitsbedingungen inkl. Arbeitssicherheit sowie Umweltaspekte, zu denen die Lieferanten Auskunft geben und – wo vorhanden – Zertifikate und Richtlinien vorlegen.

Die Ergebnisse werden in eine Datenbank übertragen, die laufend aktualisiert wird und damit eine stets aktuelle Übersicht über die CSR Performance der Rohstofflieferanten gibt.

7.3 LIEFERKETTENMANAGEMENT BEI VERBÄNDEN UND INITIATIVEN

Transparente, verantwortungsvolle Lieferketten stehen auch zunehmend im Fokus von Brancheninitiativen und -verbänden. Vor allem der Weltstahlverband worldsteel und die Initiative ResponsibleSteel beschäftigen sich intensiv mit diesem Thema. Die voestalpine ist in diesen Gremien in Arbeitsgruppen oder durch die Mit-

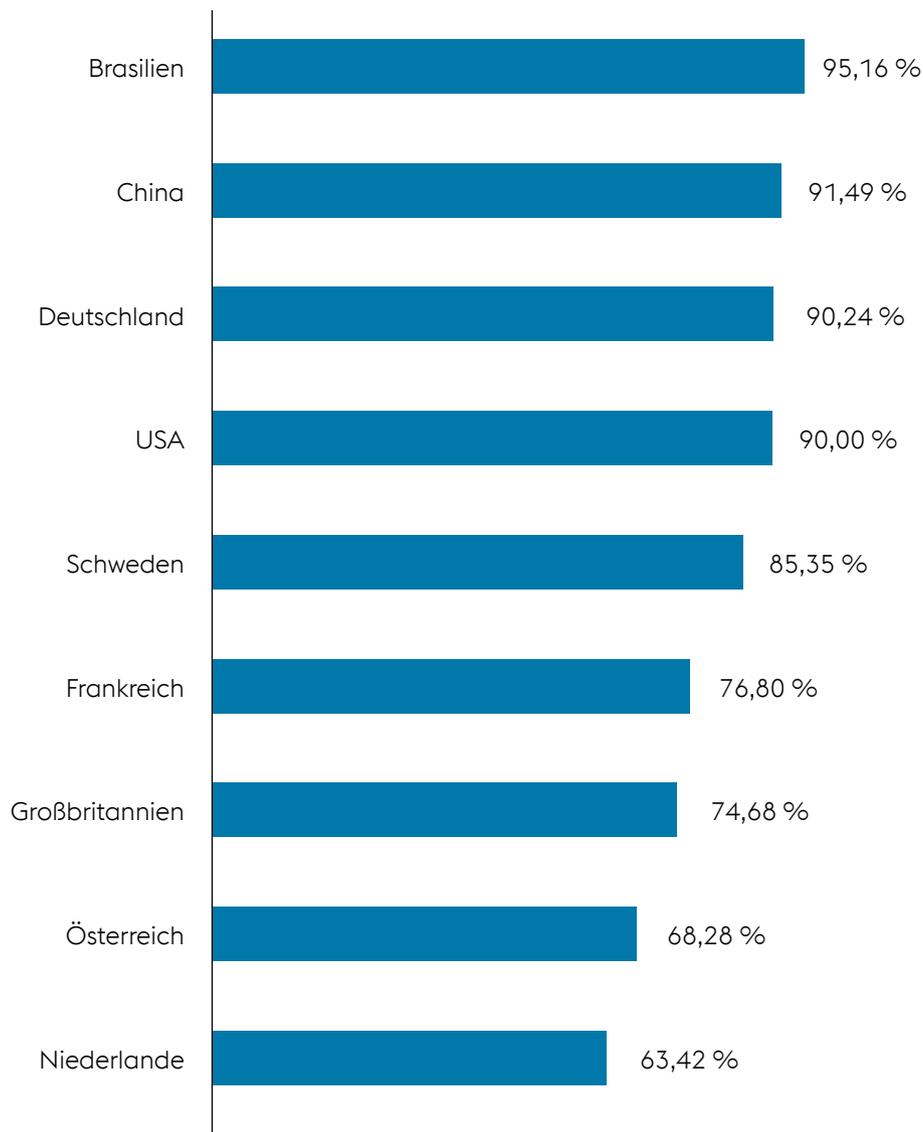
arbeit an neuen Standards in die Weiterentwicklung der Transparenz globaler Lieferketten eingebunden. Hier können die Erfahrungen, die im Zuge des Projekts SSCM gemacht wurden, als aktueller und fundierter Input eingebracht werden.

7.4 LOKALE LIEFERANTEN

Die voestalpine legt Wert auf regionale Beschaffung. Wo immer möglich und sinnvoll, kaufen die Konzerngesellschaften bei Lieferanten in der Nähe ihrer Standorte ein. So sind beispielsweise mehr als 95% der Lieferanten von voestalpine-

Gesellschaften in Brasilien einheimische Unternehmen. In rohstoffärmeren Ländern ist ein so hoher Anteil lokaler Beschaffung nicht immer möglich. Die folgende Grafik zeigt die jeweiligen Prozentsätze regionaler Lieferanten.

LOKALE LIEFERANTEN



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.

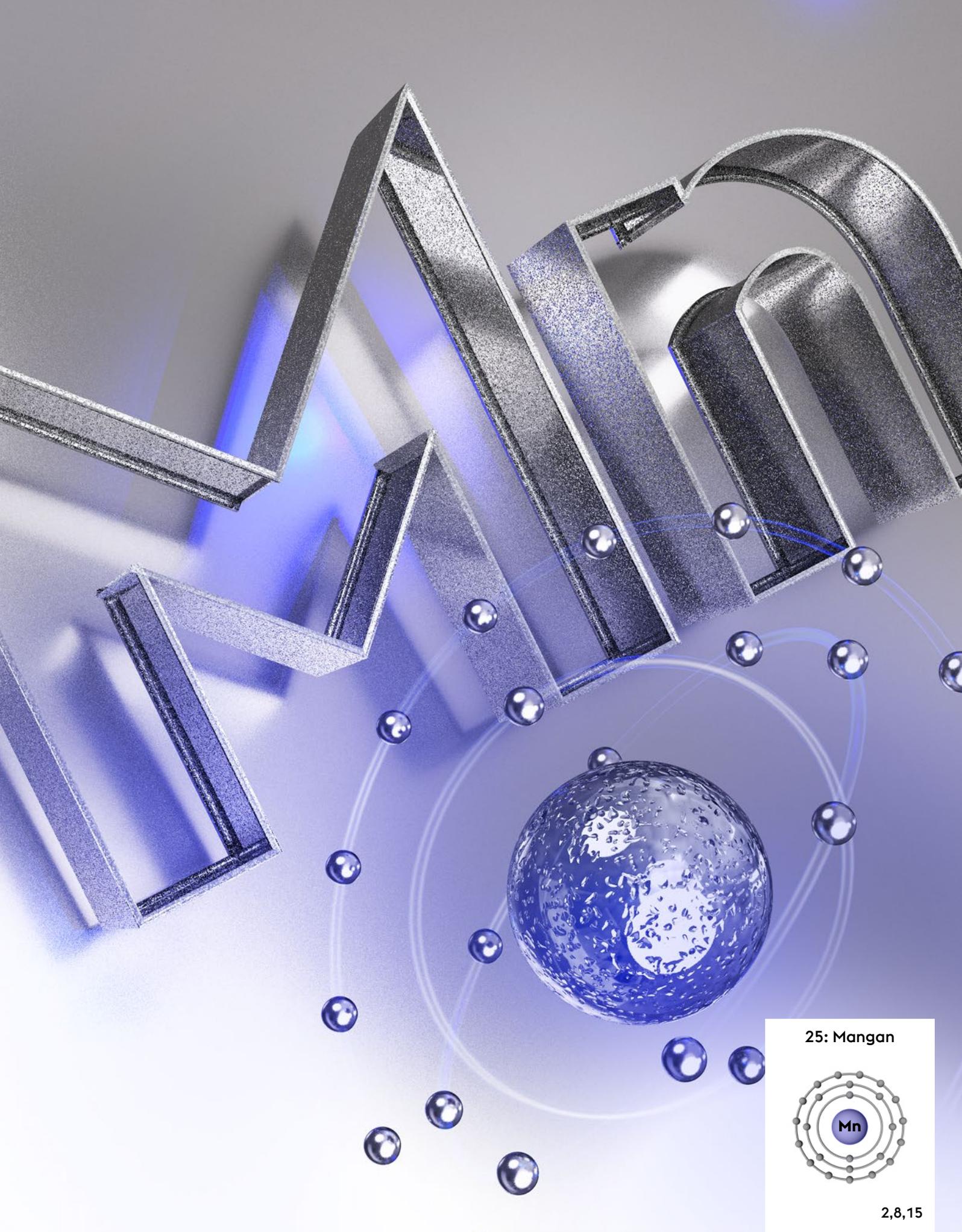


8.1 COMPLIANCE

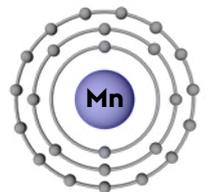
Die voestalpine verpflichtet ihre Unternehmen und alle ihre Mitarbeiter in allen Ländern, in denen sie tätig ist, zur Einhaltung aller Gesetze. Compliance ist für die voestalpine aber mehr, als nur in Übereinstimmung mit Gesetzen und sonstigen externen Vorschriften zu agieren. Sie ist Ausdruck einer 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 Menschenrechte als fundamentale Werte zu respektieren und zu beachten.



25: Mangan



2,8,15

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 Bereichsleiterenebene 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 aus-

übt. 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 zuletzt im April 2019 überarbeitete 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

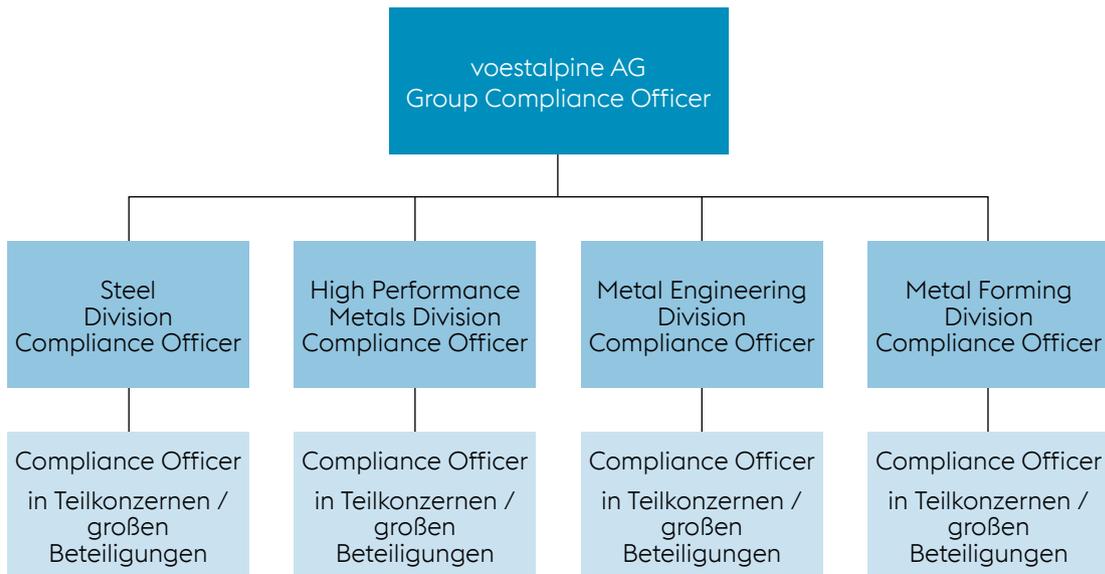
Dieses an die Lieferanten von Gütern und Dienstleistungen sowie an Geschäftsvermittler, Berater und sonstige Geschäftspartner gerichtete Regelwerk legt auf einer Seite die für eine Zusammenarbeit mit der voestalpine geltenden Grundsätze und Anforderungen fest. Die voestalpine verlangt unter anderem von 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 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 56.000 E-Learning-Schulungen zum Verhaltenskodex und Kartellrecht (inkl. Auffrischungs- und Vertiefungskurse) von Mitarbeitern des voestalpine-Konzerns absolviert.

Im Geschäftsjahr 2018/19 wurden die bestehenden E-Learning-Schulungen (Kartellrecht inkl. Vertiefungskurs und Verhaltenskodex) überarbeitet und aktualisiert.

In Ergänzung zu den E-Learning-Schulungen wurden konzernweit zielgruppenorientierte Präsenzs Schulungen insbesondere für Vertriebsmitarbeiter durchgeführt. Schwerpunkte dieser Präsenzs Schulungen 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 Präsenzs Schulungen zum Thema Kapitalmarkt-Compliance angeboten.

Darüber hinaus ist Compliance regelmäßig ein Thema von Kommunikationsmaßnahmen des Konzerns und wird auf den großen Mitarbeiterveranstaltungen auf Konzern- und 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 Vorgesetzten, 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.

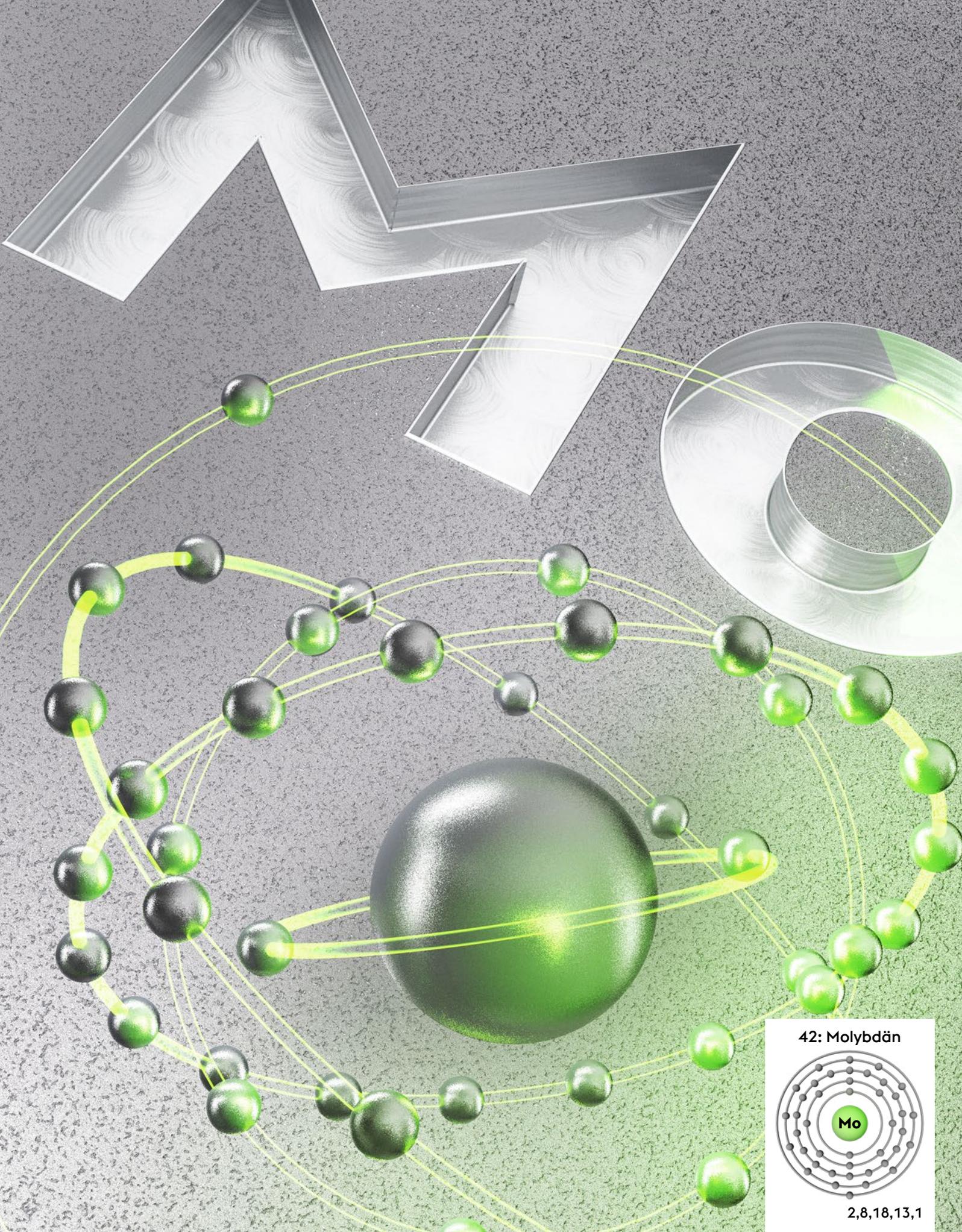
8.2 CORPORATE GOVERNANCE

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.

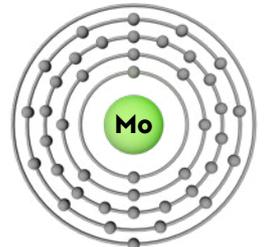
Die Selbstverpflichtung der voestalpine AG bezieht sich neben den verbindlich einzuhaltenden „L-Regeln“ (Legal Requirements) auch auf sämtliche „C-Regeln“ (Comply or Explain) und die „R-Regeln“ (Recommendation) des Kodex. Der Corporate Governance-Kodex stellt österreichischen Aktiengesellschaften einen 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 Halbjahres- und Geschäftsberichten der voestalpine AG informiert.



42: Molybdän



2,8,18,13,1

9. MENSCHENRECHTE

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

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

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

UN GLOBAL COMPACT – DIE 10 PRINZIPIEN

MENSCHENRECHTE

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

ARBEITSNORMEN

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

UMWELTSCHUTZ

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

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

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

KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN UND RECHT AUF VEREINIGUNGSFREIHEIT

Rund 80 % aller Beschäftigten im voestalpine-Konzern befinden sich in einem durch einen Kollektivvertrag geregelten Arbeitsverhältnis.

Jeder Mitarbeiter hat die Freiheit und das Recht, sich Gewerkschaften anzuschließen. In allen Gesellschaften der voestalpine können von der Belegschaft Betriebsräte gewählt werden. Es gibt im Konzern einen Europabetriebsrat und einen Konzernbetriebsrat, die eine gute Gesprächsbasis mit dem Management haben.

KINDERARBEIT UND ZWANGSARBEIT

Die voestalpine ist strikt gegen Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit. Im gesamten Konzern wurde bisher kein einziger Fall 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, das Verbot jedweder Form des Menschenhandels, die Gleichbehandlung der Mitarbeiter und das Recht auf Interessenvertretung und kollektive Verhandlungen.

MENSCHENHANDEL UND MODERNE SKLAVEREI

Gesellschaften des voestalpine-Konzerns, die dem UK Modern Slavery Act unterliegen, erfüllen die vorgegebenen Auflagen 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

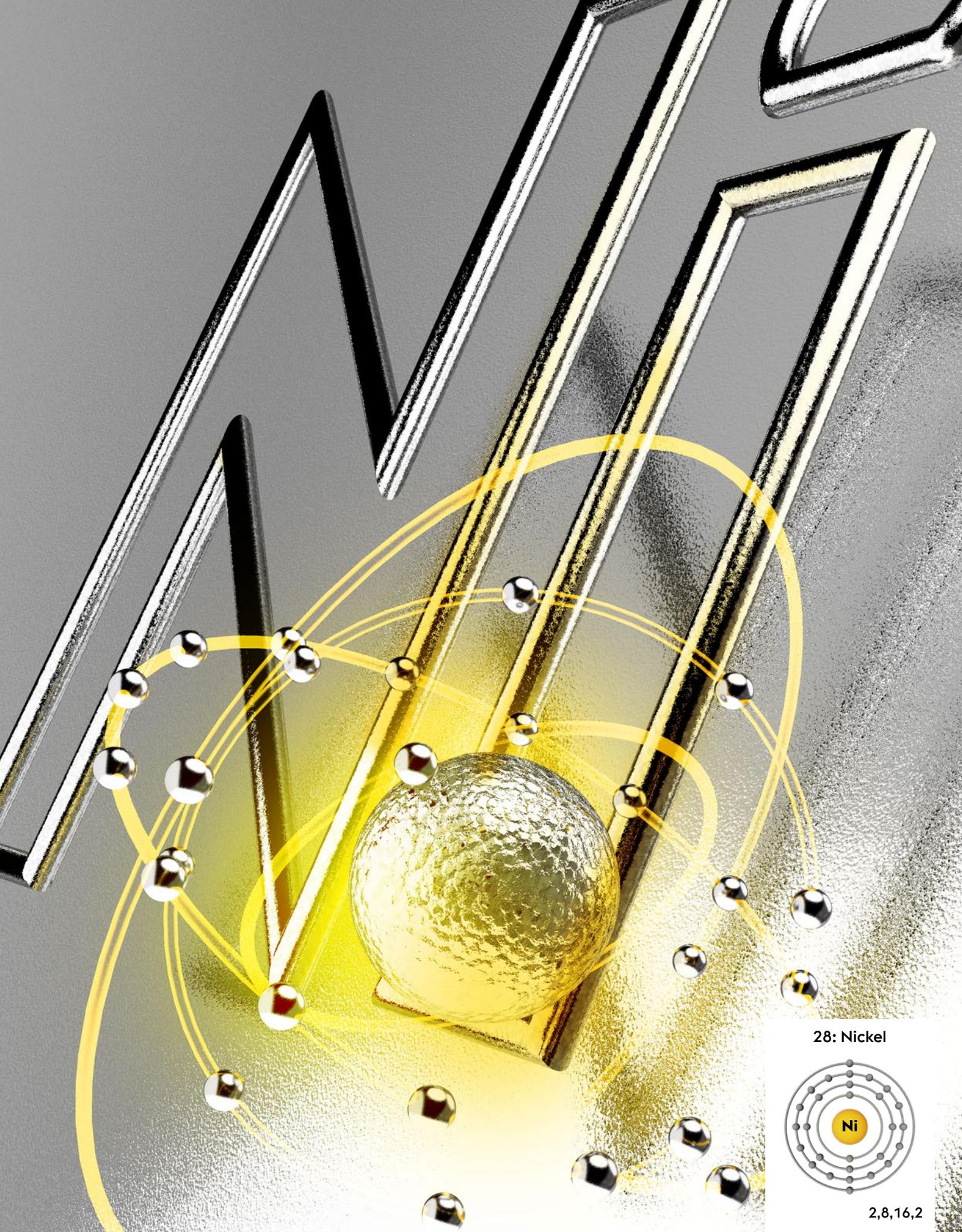
Wir forschen kontinuierlich an innovativen Produkten und Prozessen und entwickeln neuartige Technologien, um weiterhin der Maßstab hinsichtlich Ressourceneffizienz und Umweltstandards zu sein.

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

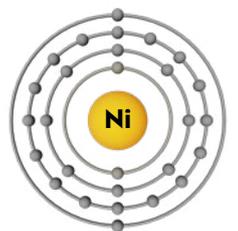
Wir legen auch im Forschungsbereich Wert auf langfristige und vertrauensvolle Beziehungen mit unseren Kunden und Lieferanten und arbeiten eng mit Universitäten und wissenschaftlichen Instituten zusammen.

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. Forschung und Entwicklung (F&E) ist daher ein wesentliches Element der nachhaltigen Unternehmensstrategie der voestalpine.





28: Nickel



2,8,16,2

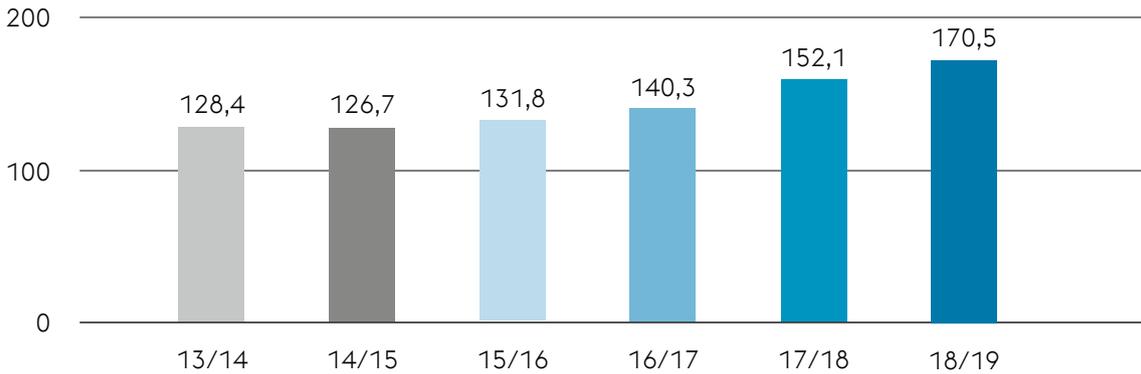
10.1 FORSCHUNGS-AUFWENDUNGEN

Die in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegenen Forschungsausgaben spiegeln die Wertigkeit von F&E im Konzern wider.

Im Geschäftsjahr 2018/19 wurden dafür 170,5 Mio. EUR (+12,1 %) aufgewendet.

BRUTTO-F&E-AUFWENDUNGEN

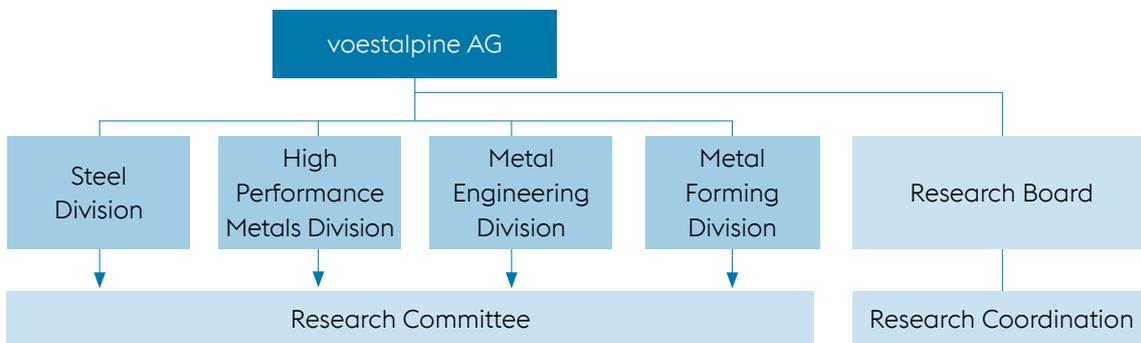
(ohne F&E-Anlageinvestitionen) pro Geschäftsjahr, in Mio. EUR



10.2 ORGANISATION DER FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Die Forschung und Entwicklung der voestalpine ist dezentral organisiert, nahe am jeweiligen Betrieb und Markt. Dieses globale Netzwerk von mehr als 70 Standorten wird mittels Research Board und Research Coordination gesteuert. Für den Austausch von Wissen gibt es diverse Formate: Im Research Committee erfolgt der Informationsaustausch zwischen den F&E-Leitern,

Konzernprojekte verknüpfen das in den einzelnen Divisionen vorhandene Wissen, F&E-Expertencenter vernetzen Forscher zu konkreten Themen und die Synergieplattform, eine jährlich stattfindende konzerninterne Konferenz, ermöglicht neben Wissensaustausch auch das persönliche Kennenlernen und Netzwerken.



10.3 STAHL – EIN NACHHALTIGES MATERIAL

Stahl ist einer der wichtigsten Werkstoffe in unserem Alltag – von Gebäuden über den Haushalt, von der Industrie bis zur Mobilität ist kein Lebensbereich ohne Stahl vorstellbar. Mit dem Lebensstandard in vielen Schwellenländern steigt auch der Verbrauch von Stahl weiterhin. Zugleich erfordern Klima- und Umweltschutz einen neuen Blick auf Rohstoffe. Stahl kann hier einerseits eine gute Bilanz aufweisen, weil er fast unbegrenzt rezyklierbar ist. Andererseits ist die Herstellung und Verarbeitung ressourcen- und energieintensiv. Vor dem Hintergrund einer angestrebten Dekarbonisierung der Wirtschaft sehen sich daher Forschungs- und Entwicklungsbereiche der Technologiekonzerne wie voestalpine vor großen Herausforderungen.

Auch anwendungsseitig kann Stahl, vor allem durch die Möglichkeiten des Leichtbaus, Beiträge zu einer nachhaltigen Lebenswelt leisten. So werden etwa höchstfeste Stähle mit erhöhter Umformbarkeit im automobilen Leichtbau

eingesetzt. Die Gewichtseinsparungen in der Karosserie sorgen für reduzierten Treibstoffverbrauch und weniger Emissionen der Fahrzeuge. Verlustarmes Elektroband sowie inline verklebte Elektrobandpakete werden in hocheffizienten Elektromotoren verbaut und liefern einen wichtigen Beitrag zur Elektromobilität. Life-cycle optimierte Weichen, ausgestattet mit Diagnose- und Assistenzsystemen, sowie Schienen aus verschleißfesten Stahlqualitäten ermöglichen eine hohe Verfügbarkeit der Bahninfrastruktur sowie höchste Sicherheit für die Fahrgäste.

Spezielle Stähle erhöhen die Effizienz im konventionellen Kraftwerk. Bei der Stromgewinnung aus erneuerbaren Quellen spielt Stahl ebenfalls eine wesentliche Rolle, etwa bei Windrädern. Hochleistungsstähle mit speziellen Beschichtungen sorgen im Werkzeugbau für lange Standzeiten und weniger Wartungsaufwand.

10.4 INNOVATIONEN FÜR NACHHALTIGE PRODUKTIONSPROZESSE

Die Stahlerzeugung wird auch in Zukunft ein energieintensiver Prozess bleiben. Die voestalpine arbeitet laufend an neuen Lösungen zur Dekarbonisierung in der Produktion. 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 anstelle von Erdgas.

Am Standort Linz wird derzeit eine Wasserstoff-Elektrolyse-Anlage errichtet, um die Tech-

nologie und die Potenziale für die Stahlherstellung zu erforschen. Im Grundlagenprojekt SuSteel wird an der direkten Stahlherstellung mittels Wasserstoffplasma geforscht. Dafür wird in Donawitz eine Pilotanlage errichtet.

Zur Weiterentwicklung und Optimierung der bestehenden Produktionsprozesse in Hinblick auf einen geringeren Ressourcen- und Energieverbrauch liefert die Digitalisierung einen großen Beitrag. Durch den Einsatz mechatronischer Systeme, modellbasierter Regelungen und künstlicher Intelligenz wird die Prozesseffizienz stark gesteigert.

11. UMWELT

Umweltbewusstes Handeln ist fest in der Unternehmensphilosophie des voestalpine-Konzerns verankert. Es betrifft sämtliche Bereiche der Produktionskette und konzentriert sich auf möglichst sparsamen Umgang mit Ressourcen, vor allem Rohstoffen und Energie, und die Minimierung der Umweltauswirkungen von Prozessen und Produkten.

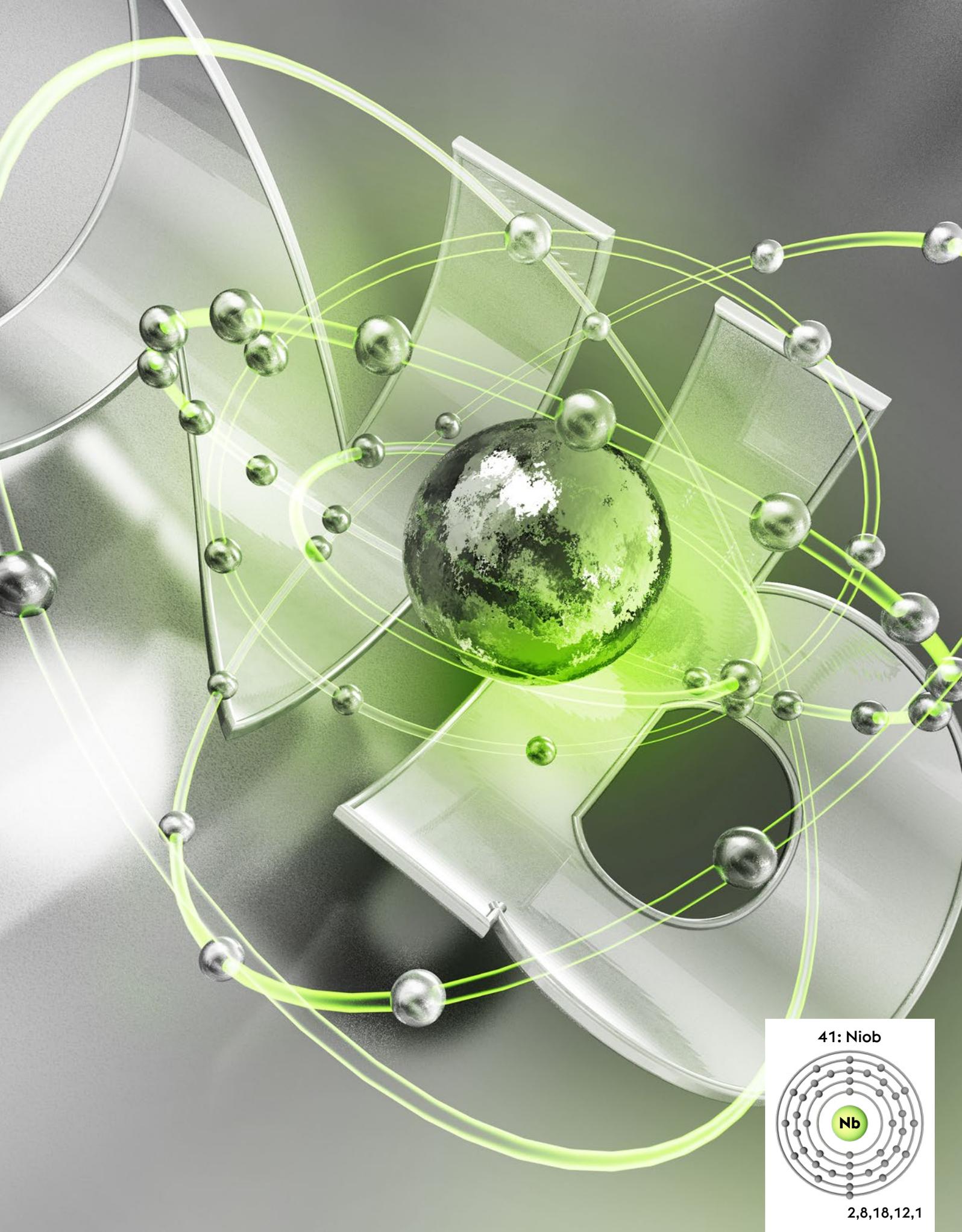
Um diese Ziele zu erreichen, werden in den Produktionsanlagen der voestalpine die jeweils besten verfügbaren Technologien eingesetzt und Effizienzsteigerung, Emissionsverringerung und Energieeinsparung im Rahmen der bestehenden Stahlerzeugung kontinuierlich vorangetrieben. Parallel dazu tragen die intensive Erforschung neuer, umweltfreundlicherer Herstellungsprozesse und nicht zuletzt die Weiterentwicklung von Werkstoffen und Produkten ebenfalls wesentlich zur Verbesserung der Umweltbilanz bei.

Gesteuert werden all diese Aktivitäten über transparente und effiziente Umweltmanagementsysteme, die breitflächig im voestalpine-Konzern implementiert wurden.

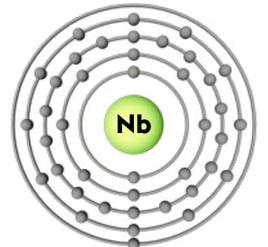
An allen Produktionsstandorten bekennt sich die voestalpine zu folgenden Grundsätzen:

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

Als Ergebnis der konsequenten Bemühungen nimmt die voestalpine eine führende Position innerhalb der europäischen Stahlbranche ein, beispielsweise bei Emissionsintensität und Ressourceneffizienz.



41: Niob



2,8,18,12,1

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

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

Prozessbedingte Emissionen lassen sich aufgrund chemisch-physikalischer Besonderheiten bestehender Herstellverfahren nicht gänzlich vermeiden. Wir betreiben unsere Produktionsanlagen nach wirtschaftlich vertretbarer Anwendung der jeweils besten verfügbaren Technologien und entwickeln darüber hinaus neue Ansätze, um umweltrelevante Auswirkungen auf Luft, Boden und Wasser so weit wie möglich zu minimieren.

Kreislaufwirtschaft & Life Cycle Assessment (LCA)

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

Energie- und Klimapolitik

Bekanntnis zur Low-Carbon-Produktion: Wir stellen uns der langfristig angestrebten Dekarbonisierung des Wirtschaftssystems nicht nur durch umfangreiche Forschung und Entwicklung neuer Technologien, oftmals in sektorübergreifenden Kooperationen und Projekten. Zudem führen wir einen offenen und konstruktiven Dialog mit Stakeholdern, etwa mit politischen Entscheidungsträgern, der Wissenschaft, Hochschulen und Umweltorganisationen.



11.1 UMWELTMANAGEMENTSYSTEME

Von den weltweit 130 im internen Umweltdatenmanagement erfassten Konzerngesellschaften verfügen ca. 60 % über ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001, wobei auf diese 100 % der Rohstahlproduktion entfallen. Etwa 15 % der Standorte verfügen zusätzlich über eine Validierung nach EMAS und mehr als 20 % über ein zertifiziertes Energiemanagement nach ISO 50001. Die derzeit laufende Implementierung des ISO 14001-Standards am US-amerikanischen Standort in Corpus Christi,

Texas, USA, wird bis Ende des Geschäftsjahres 2019/20 abgeschlossen sein.

Für Umfang, Wirkung und Kommunikation des europäischen Eco Management and Audit Scheme (EMAS) wurde die voestalpine im September 2018 vom österreichischen Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus (BMNT) mit dem EMAS-Preis für das beste Umweltteam ausgezeichnet.

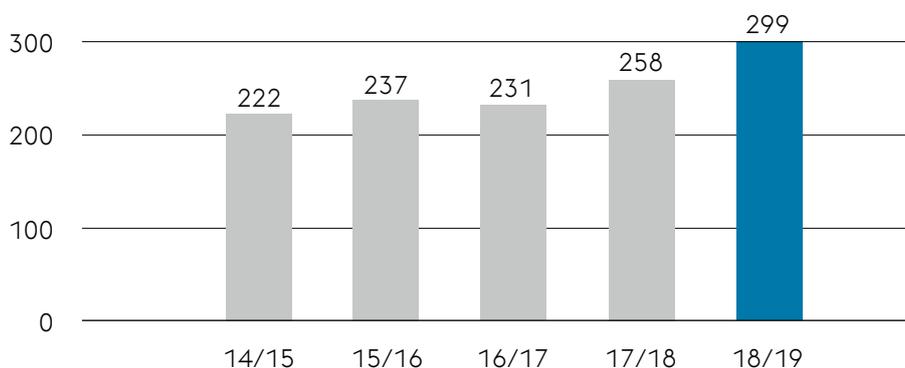
11.2 BETRIEBSAUFWAND FÜR UMWELTSCHUTZANLAGEN

Die hohen Umwelt- und Umwelttechnikstandards spiegeln sich auch in den Umweltaufwendungen wider. In den vergangenen zehn Jahren

summierten sich die laufenden Betriebskosten für Umwelтанlagen auf mehr als 2,3 Mrd. EUR.

UMWELTAUFWENDUNGEN voestalpine AG

in Mio. EUR



Die Erhöhung der Aufwendungen im Geschäftsjahr 2018/19 auf den neuen Höchstwert von 299,1 Mio. EUR ist auf die deutlich gestiegene Belastung aus dem EU-Emissionshandel (EU-ETS) zurückzuführen. Aufgrund der markanten Verteuerung der CO₂-Zertifikate um 61,7 % lagen die ergebniswirksamen Kosten für den Erwerb von Emissionshandelszertifikaten im Geschäftsjahr 2018/19 bei 69 Mio. EUR und damit

um 36 Mio. EUR über jenen des Vorjahres.

Von den laufenden Umweltmitteln entfielen im Berichtszeitraum bereits 23 % auf den EU-Emissionshandel. Rund 24 % wurden für Abfallrecycling, -verwertung und -entsorgung aufgewendet, 34 % flossen in betriebliche Maßnahmen zur Luftreinhaltung und 16 % in den Gewässerschutz.

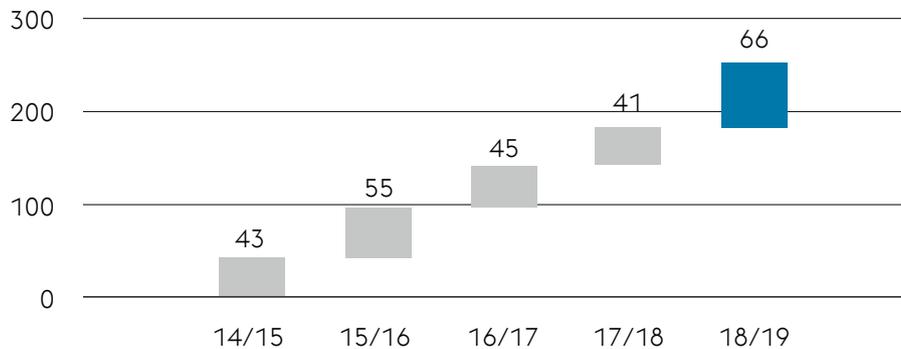
11.3 UMWELTINVESTITIONEN

Für Investitionsprojekte mit klar zuordenbarem Umwelteffekt wurden in den vergangenen zehn Jahren konzernweit rund 400 Mio. EUR aufgewendet.

Im Geschäftsjahr 2018/19 stiegen die umweltrelevanten Neuinvestitionen von 40,7 Mio. EUR (2017/18) auf 66,2 Mio. EUR. Die Erhöhung resultiert im Wesentlichen aus zwei Großprojekten in den Divisionen Steel und High Performance Metals.

UMWELTINVESTITIONEN voestalpine AG

(auflaufend) in Mio. EUR



In der **Steel Division** wurde in Linz, Österreich, der Hochofen A, das größte Einzelaggregat, grunderneuert. Dabei wurden effizientere Filtersysteme in Betrieb genommen und umfangreiche ergänzende Maßnahmen zur Gichtgasreinigung und Entstaubung gesetzt. Bei der seit 2011 laufenden Sanierung des noch aus Kriegszeiten stammenden Altlastenareals der Kokerei eben-

falls in Linz, Österreich, wurden im Geschäftsjahr 2018/19 die Arbeiten mit der Entfernung hochkontaminierter Bereiche (Aushub von „Hot Spots“) im östlichen Bereich des Geländes weiter vorangetrieben. Am Standort Corpus Christi, USA, wurde in weitere Maßnahmen zur Unterdrückung von Staubemissionen investiert.

Die **High Performance Metals Division** reduzierte den spezifischen Energieverbrauch durch die Anschaffung einer neuen Schmiedepresse mit automatisierter Anlagensteuerung und die Implementierung neuer, energieeffizienter Öfen.

In der **Metal Engineering Division** wurden weitere Maßnahmen zur Staubunterdrückung umgesetzt, etwa Bandbesprühungen bei den Hochöfen in Donawitz, Österreich, sowie Anlagen zur Absaugung beim Härteofen am Standort Kindberg, Österreich.

Die **Metal Forming Division** investierte in den Ausbau der hauseigenen Wasserkraft und damit der regenerativen Eigenenergieerzeugung, die im voestalpine-Konzern bereits in der Vergangenheit an mehreren Standorten forciert wurde. Im Berichtszeitraum wurde in einem der bestehenden Wasserkraftwerke eine leistungsstärkere Turbine eingebaut und das Kraftwerk insgesamt – bis hin zur Steuerung – auf den neuesten Stand der Technik gebracht. In einer Reihe anderer Gesellschaften der Division wurde die Elektromobilität im innerbetrieblichen Verkehr weiter gestärkt.

11.4 LUFTEMISSIONEN

Wesentliche in der Stahlerzeugung anfallende Luftschadstoffe sind Treibhausgase (insbesondere CO₂), aber auch Schwefeldioxid (SO₂), Stickoxide (NO_x) und Staub. Bei diesen Emissionen hält die voestalpine die gesetzlich vorgeschriebenen Grenzwerte gesichert ein. Die Überprüfung der Parameter und die Erhebung der Jahresfrachten erfolgen über kontinuierliche Messungen, periodische Untersuchungen sowie Stoffflussanalysen.

Die voestalpine ist bestrebt, Luftschadstoffe, die bei der Produktion aus rein prozesstechnischen Gründen entstehen, weitestgehend zu minimieren. Dies gelingt einerseits über laufende technische Prozessoptimierungen (PI-Maßnahmen; process integrated measures) und andererseits über dem Stand der Technik entsprechende Nachsorgeeinrichtungen, die verbleibende Emissionen vermindern (End-of-Pipe-Maßnahmen).

Jene prozessbedingten Emissionen, die aus erforderlichen Rohstoffen und bestehenden Herstellungsverfahren resultieren, sind aufgrund technologischer Grenzen derzeit 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 aber auf das technologisch erreichbare Minimum gesenkt werden.

Betrachtet man die vergangenen drei Jahrzehnte, so wurden die spezifischen Emissionen des voestalpine-Konzerns (d.h. bezogen auf eine Tonne Rohstahl) bei CO₂ um 20 %, bei SO₂ um 75 %, bei NO_x um 27 % und bei Staub um 95 % reduziert.

11.4.1 TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Die direkten Treibhausgasemissionen der rund 130 Produktionsstandorte der voestalpine lagen im Kalenderjahr 2018 bei 12,7 Mio. t, wobei 85 % auf die beiden Rohstahl produzierenden österreichischen Standorte Linz und Donawitz entfallen.

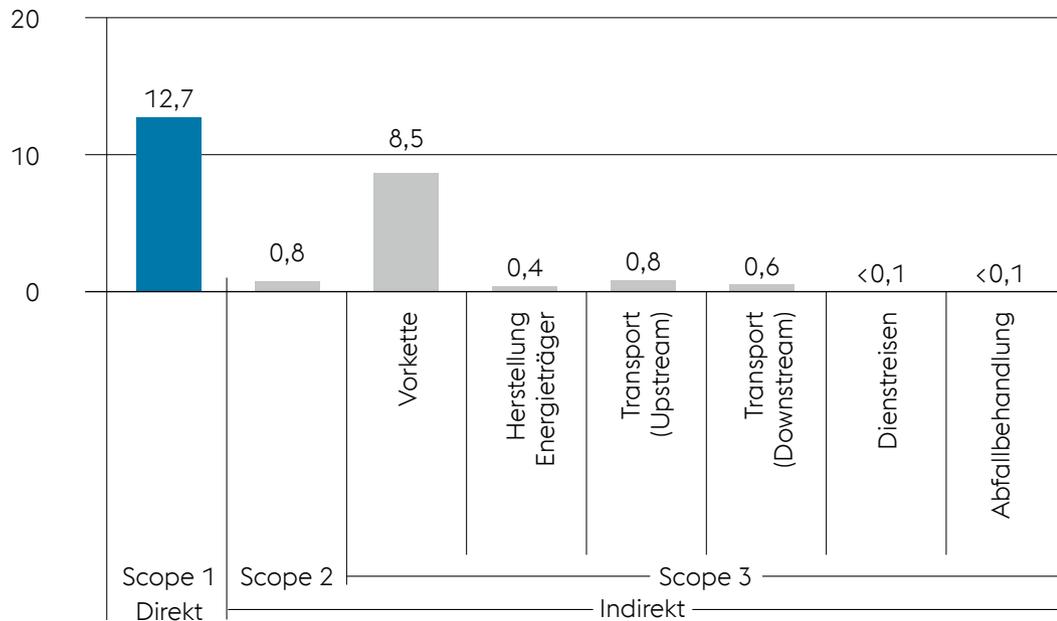
Die voestalpine legt großen Wert auf Transparenz und beteiligt sich daher unter anderem seit 2017 am „Carbon Disclosure Project“ (CDP). Dafür wurden für sämtliche Produktions-

standorte die Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette gemäß ISO 14064-3 ganzheitlich berechnet und extern verifiziert.

Für die Transparenz in der Berichterstattung und das Engagement in den Bereichen Klimaschutz und Klimastrategie wurde die voestalpine 2018 mit dem hohen CDP-Rating „B“ ausgezeichnet.

DIREKTE UND INDIREKTE THG-EMISSIONEN

in Mio. t CO₂e



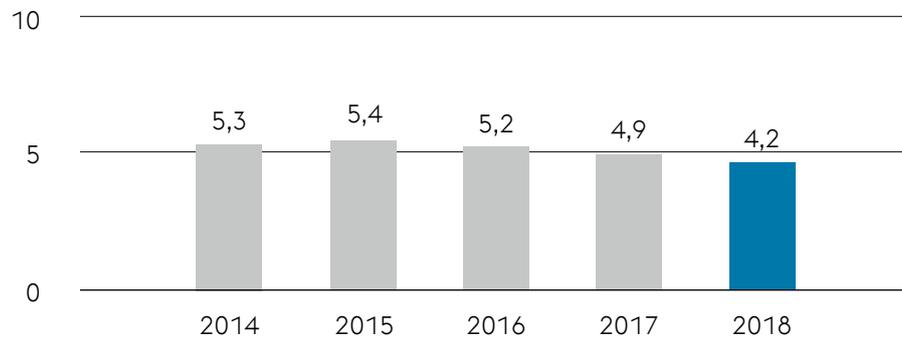
11.4.2 SO₂-EMISSIONEN

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

Die spezifischen SO₂-Emissionen lagen im Kalenderjahr 2018 bei 0,44 kg je Tonne Produkt, wobei die absoluten SO₂-Emissionen aufgrund des Betriebsstillstandes während der Grundenerneuerung des Hochofens A am Standort Linz, Österreich, geringer waren.

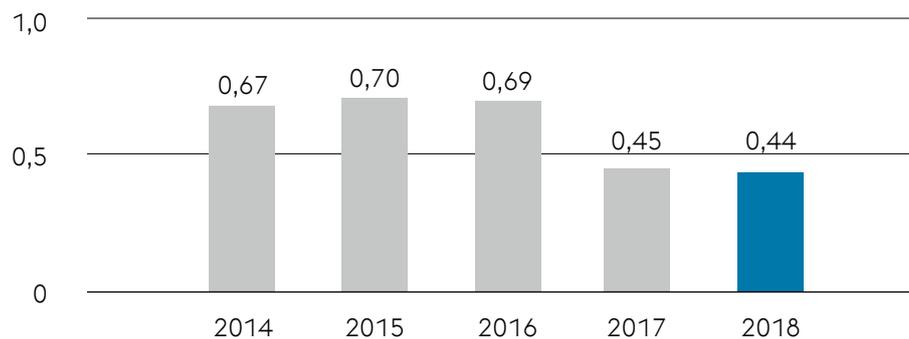
SO₂-EMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE SO₂-EMISSIONEN

kg / t Produkt



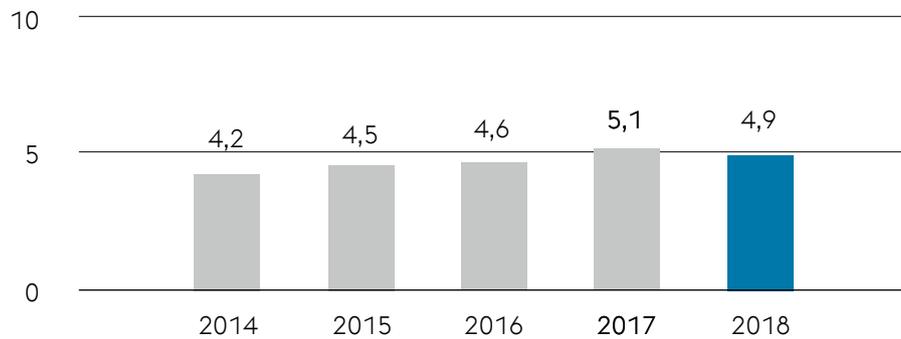
11.4.3 NO_x-EMISSIONEN

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

beliefen sich im Kalenderjahr 2018 auf rund 4,9 kt, die spezifischen NO_x-Emissionen konnten in etwa auf dem Niveau des Vorjahrs gehalten werden.

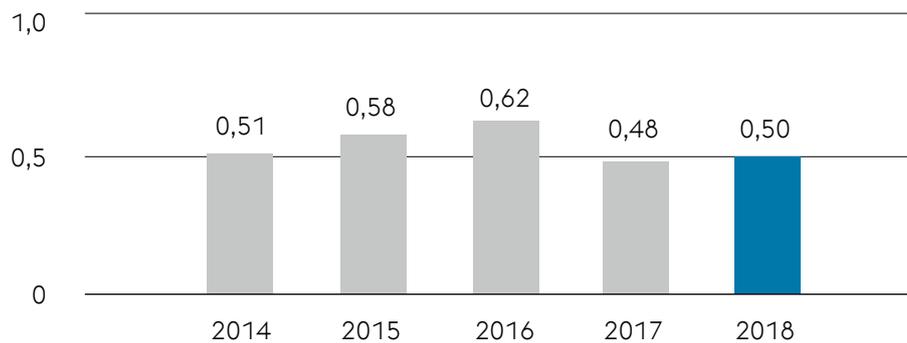
NO_x-EMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE NO_x-EMISSIONEN

kg / t Produkt



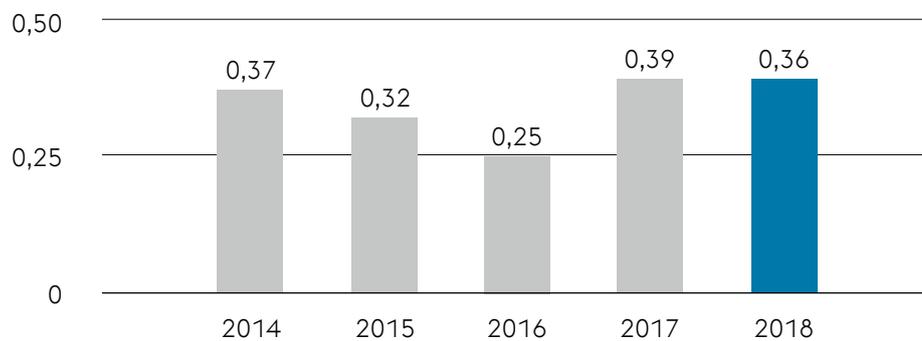
11.4.4 GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

Staubhaltige Abluft und Abgase, die in der Produktion anfallen, werden mit Maßnahmen und Vorkehrungen entsprechend dem Stand der Technik gefasst und Entstaubungseinrichtungen zugeführt. Während die absoluten Staubemissionen 2017 nach der Aufnahme des Vollbe-

triebes einer Direktreduktionsanlage in Corpus Christi, Texas, USA angestiegen sind, war 2018 ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Die spezifischen Staubemissionen der voestalpine lagen im Berichtszeitraum mit 37 g/t Produkt weiterhin auf einem sehr niedrigen Niveau.

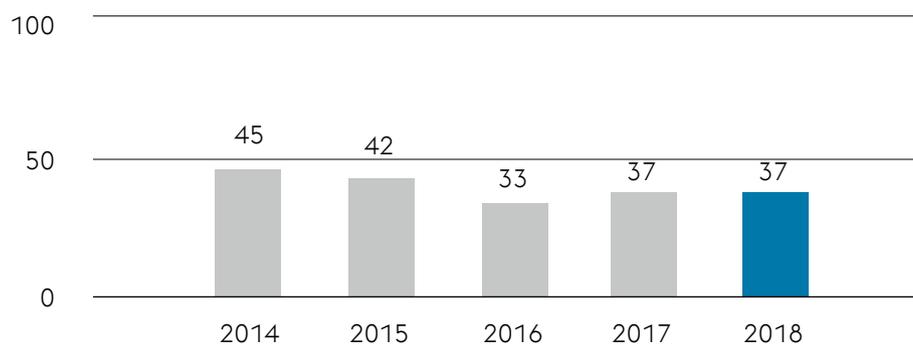
GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

g / t Produkt



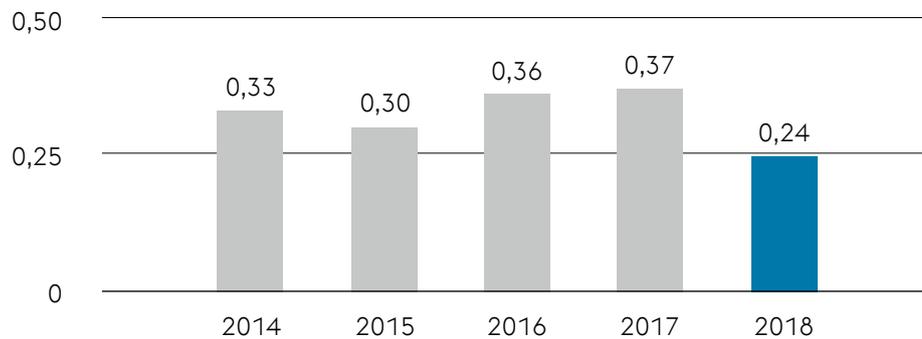
11.4.5 ORGANISCHE LUFTSCHADSTOFFE

Organische Luftschadstoffe (VOC) entstehen hauptsächlich prozessbedingt in den thermischen Prozessstufen der Rohstahlerzeugung bzw. bei den jeweiligen Verbrennungsprozessen. Am Standort Linz wurde bei der Kohletrocknung eine regenerative Nachverbrennung installiert, die 2018 erstmals ganzjährig in Betrieb war.

Damit konnten die VOC-Emissionen aus diesem Anlagenteil de facto eliminiert werden, was sich auch auf den absoluten VOC-Ausstoß des Gesamtkonzerns deutlich auswirkte. Die spezifischen VOC-Emissionen sanken auf ein neues Minimum von 24 g/t Produkt.

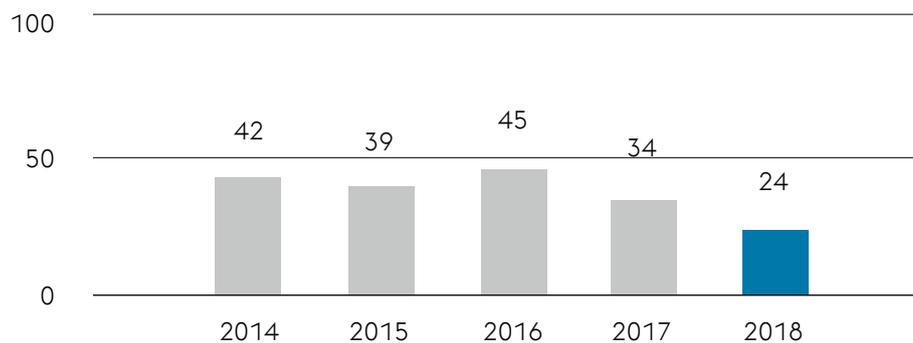
VOC-EMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE VOC-EMISSIONEN

g / t Produkt



11.5 WASSERWIRTSCHAFT

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

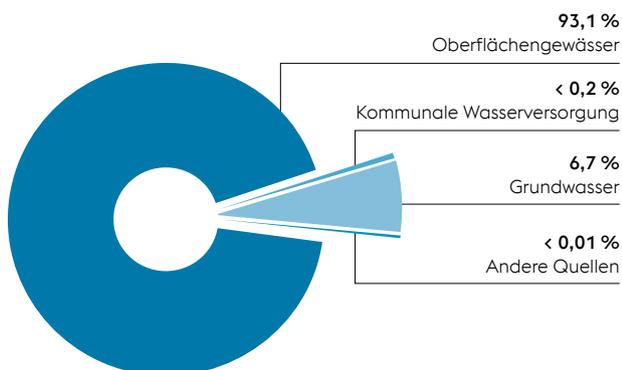
Die voestalpine betrachtet die Wasserkreislaufsysteme entsprechend ISO 14046 im Sinne des „Life Cycle Assessments“ ganzheitlich über sämtliche Produktionsschritte und -standorte.

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

Die Wassernutzungsmenge der voestalpine belief sich im Kalenderjahr 2018 auf rd. 687 Mio. m³, wobei rund 93 % lediglich zu Kühlzwecken von Oberflächengewässern entnommen und in gleicher Qualität der Entnahmekunde wieder zugeführt wurden. Der direkte Nettofrischwasserverbrauch betrug im Kalenderjahr 2018 rund 12,7 Mio. m³, das entspricht 1,32 m³/t Produkt. Der indirekte Verbrauch von 48,6 Mio. m³ bzw. 5,03 m³/t Produkt entfiel vor allem auf die Vorkette der Stahlerzeugung.

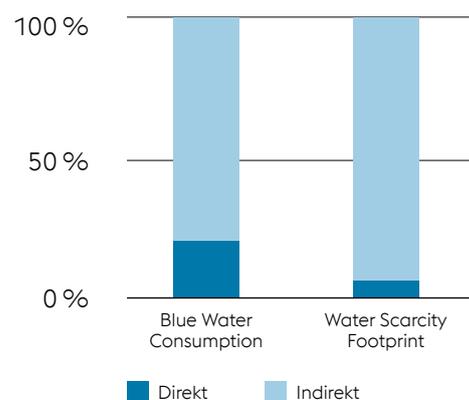
Der Einfluss der Prozessanlagen der voestalpine auf lokale Wassersysteme ist somit verhältnismäßig gering und führt zu keiner Verschärfung der Situation in Regionen mit bereits bestehender Wasserarmut. Zu diesem Schluss führte eine extern verifizierte Studie zur Berechnung des „Water Scarcity Footprints“ im Jahr 2018, die eine konzernweite Betrachtung der Produktionstätigkeiten über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg (Cradle-to-Gate) abbildete.

WASSERENTNAHME 2018



WATER FOOTPRINT voestalpine AG

in %



11.6 ABFALL- UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Neben der Ressourcenschonung bei den Herstellungs- und Verarbeitungsprozessen setzt die voestalpine einen Schwerpunkt darauf, die Lebensdauer der Produkte sowie ihre Wiederverwend- und -verwertbarkeit zu erhöhen. Auch bei Nebenprodukten aus der Produktion und bei Reststoffen und Abfällen strebt die voestalpine nach möglichst vollständiger Wiederverwertung.

Stahl gilt als „permanent material“, also als Rohstoff, der ohne Qualitätsverlust beliebig oft recycelt werden kann. Die Stahlwerke der High Performance Metals-Division betreiben Elektroöfen und erzeugen aus Eigen- und Fremdschrott sowie Legierungszusätzen Stahlprodukte in höchsten Qualitätsgütern. An den Rohstahl produzierenden Standorten in Linz und Donawitz, Österreich, lag 2018 die Recyclingrate für Eisen gemessen am Produktoutput bei 30,0 %*.

Die Prozessführung in den integrierten Hüttenwerken wird laufend optimiert, um ein hohes

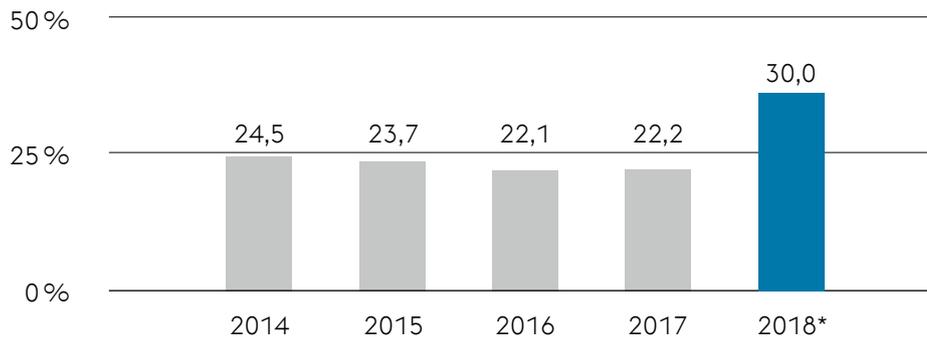
Maß an interner Kreislaufwirtschaft und externer Verwertung von Reststoffen und Abfällen aus den Produktionsanlagen und nachgeschalteten Aggregaten (z.B. Filterstäube und Walzzunder) zu gewährleisten. Darüber hinaus werden auch extern anfallende Produkte, Reststoffe und Abfälle in den Produktionsanlagen der voestalpine verwertet, vor allem Schrott, aber auch Kunststoffpellets, Altöle und Altfette.

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

Die spezifische Menge angefallener nicht gefährlicher Abfälle belief sich 2018 auf 132 kg/t Produkt. Die spezifische Menge an gefährlichen Abfällen betrug wie im Vorjahr 22 kg/t Produkt.

RECYCLINGRATE

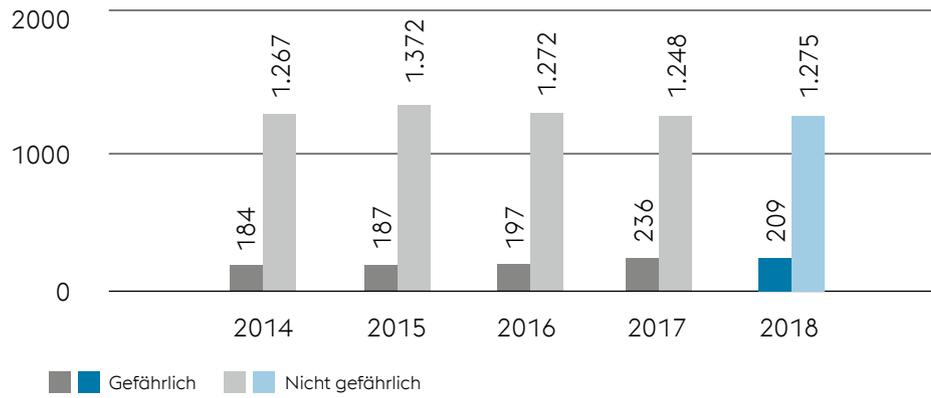
in %



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

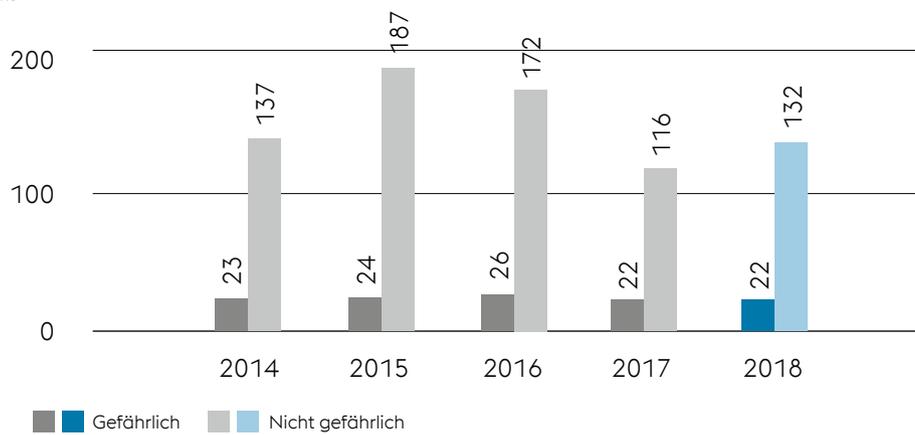
MENGE AN ABFÄLLEN

kt



SPEZIFISCHE MENGE AN ABFÄLLEN

kg / t Produkt



11.7 ENERGIE

Der Energieverbrauch ist als Umwelt- und Kostenfaktor eine wesentliche Größe bei der Stahlherstellung. Aktivitäten zur effizienten Energienutzung haben daher bei der voestalpine eine lange Tradition. In den klassischen integrierten Hüttenwerken wird eine Energieeffizienzsteigerung durch laufende Optimierung der Prozessgasverwertung, Nutzung von Abwärmepotenzialen und ein umfassendes Energiemanagementsystem erreicht.

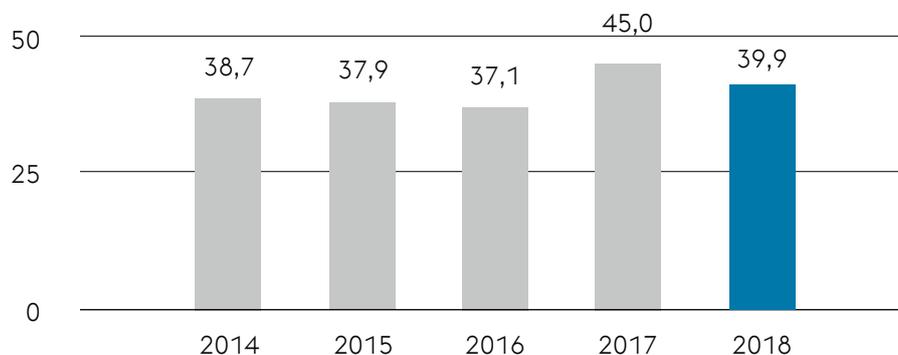
Der Gesamtenergieverbrauch des voestalpine-Konzerns lag im Kalenderjahr 2018 bei 39,9 TWh (4,1 MWh/t Produkt), wobei die Rohstahl produzierenden Standorte Linz und Donawitz sowie die neu errichtete Direktreduktionsanlage in Texas, USA, die weitaus größten Verbraucher darstellten.

Aufgrund einer längeren Betriebsunterbrechung während der Grunderneuerung des größten Einzelaggregates (Hochofen A) am Standort Linz, Österreich, sank 2018 der absolute Gesamtenergieverbrauch, der spezifische Verbrauch blieb gegenüber 2017 weitgehend unverändert.

Den größten Anteil am Gesamtenergieverbrauch bilden die Energieträger Kohle (47,2 %), Koks (14,4 %) und Erdgas (31,1 %). Prozessbedingt entstehende Kuppelgase werden an den Rohstahl produzierenden Standorten gänzlich in den standorteigenen Kraftwerken verwertet, wodurch der Strombedarf weitgehend durch Eigenproduktion gedeckt werden kann. Nur 6,4 % des Gesamtenergieverbrauchs entfallen auf extern bezogenen Strom.

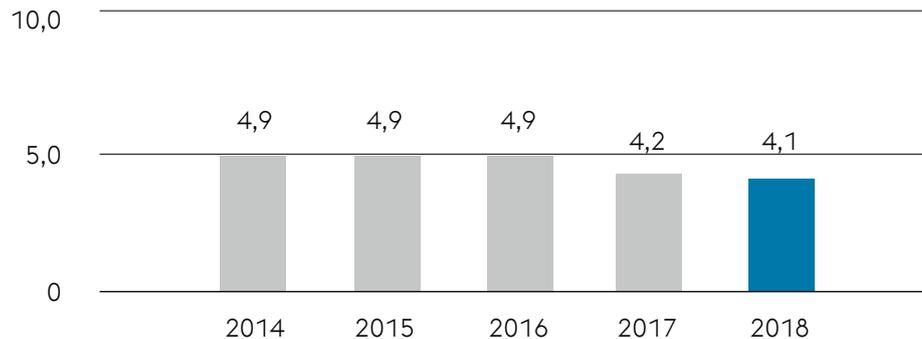
GESAMTENERGIEVERBRAUCH

TWh

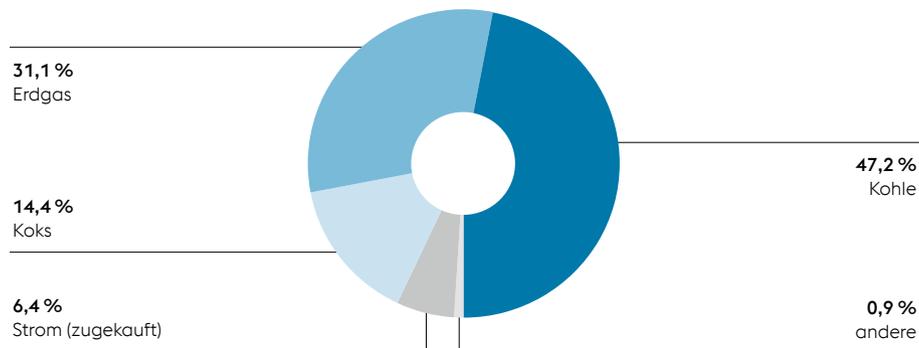


SPEZIFISCHER GESAMTENERGIEVERBRAUCH

MWh / t Produkt



ANTEILE AN ENERGIETRÄGERN 2018



11.8 BIODIVERSITÄT

Die voestalpine geht an allen Produktionsstandorten verantwortungsvoll mit den lokalen Ökosystemen um und trägt aktiv zur Förderung der Artenvielfalt bei.

So wurden beispielsweise am größten Produktionsstandort in Linz, Österreich, auf einer Fläche von rund 20.000 m² Blühflächen angelegt. Die dort entstandene Wildblumenwiese

bietet vielen Insektenarten, vor allem Bienen, eine zusätzliche Nahrungsgrundlage. „Insektenhotels“ bieten außerdem Brutmöglichkeiten für seltene Arten. Ein Projekt zum Aufbau und zur Bewirtschaftung mehrerer Bienenvölker am Standort ist derzeit in Umsetzung, wobei die Betreuung durch Mitarbeiter der voestalpine mit langjähriger Imkererfahrung erfolgt.

12. MITARBEITER

Unser Erfolg als Technologiekonzern beruht auf den besonderen Kompetenzen und der hohen Motivation unserer Mitarbeiter. Die voestalpine legt daher großen Wert auf eine wertschätzende Unternehmenskultur, die Vielfalt und Individualität der Mitarbeiter und auf deren Qualifikation, was sich auch in den Leitsätzen der CR-Strategie widerspiegelt.

Unternehmenskultur

Wir schaffen eine wertschätzende Unternehmenskultur, in der wir Vertrauen, Vielfalt, Selbstbestimmung und die Übernahme von Verantwortung fordern und fördern. Die voestalpine-Kultur wird als Zeichen einer konzernweiten Identität in diesem Sinne ständig weiterentwickelt.

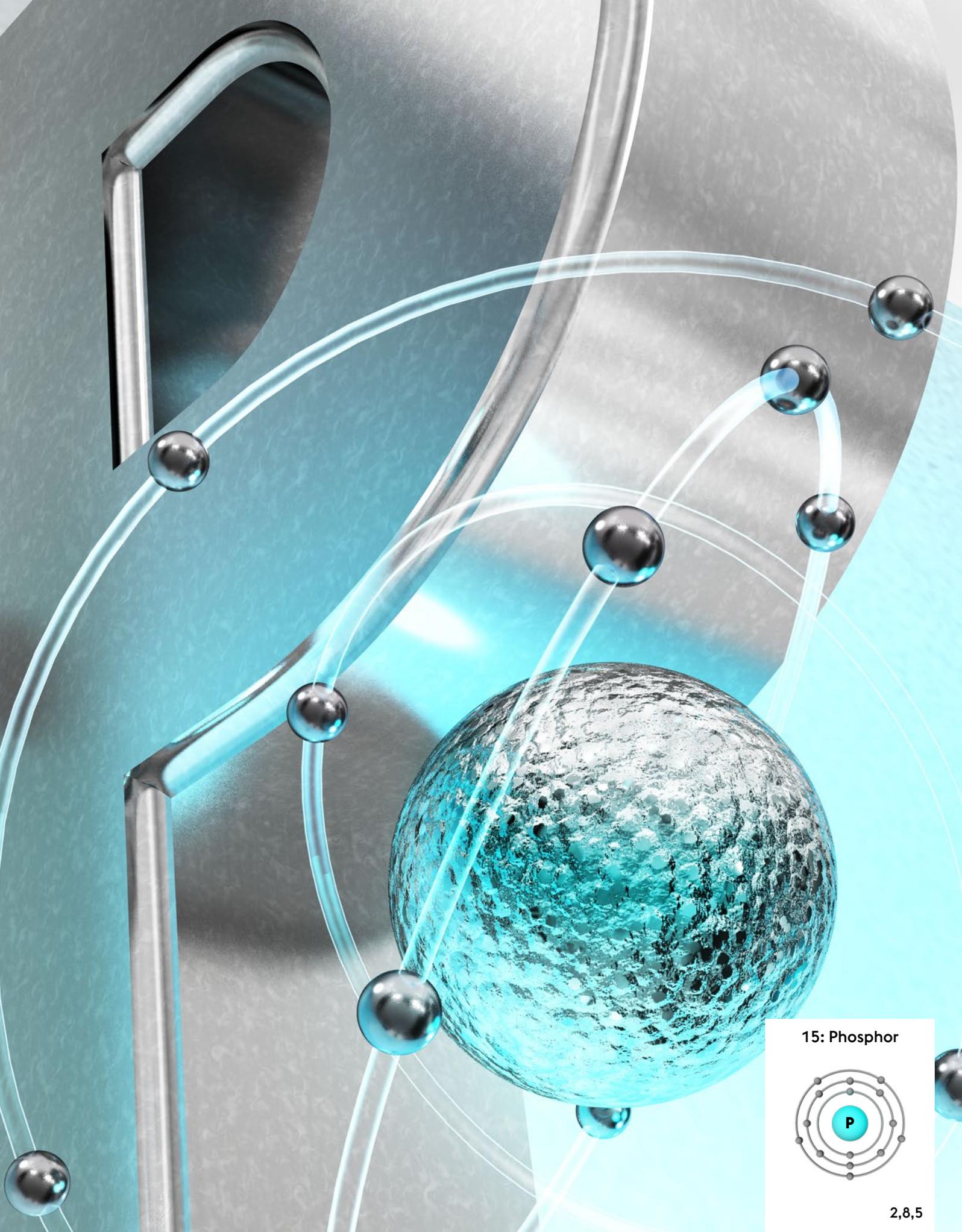
Diversity

Wir schätzen die Individualität aller unserer Mitarbeiter und ihrer Fähigkeiten, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder einer eventuellen Beeinträchtigung und schaffen die Voraussetzungen für Chancengleichheit, gesundheitserhaltendes und lebensphasenorientiertes Arbeiten.

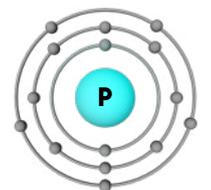
Aus- und Weiterbildung

voestalpine-Mitarbeiter werden durch zielgerichtete Maßnahmen in ihrer Qualifikation gefördert und ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten dadurch erweitert. Darüber hinaus sehen wir die Ausbildung von jungen Menschen genauso wie lebenslanges Lernen als nachhaltig erfolgsbestimmenden Faktor für das Unternehmen.





15: Phosphor



2,8,5

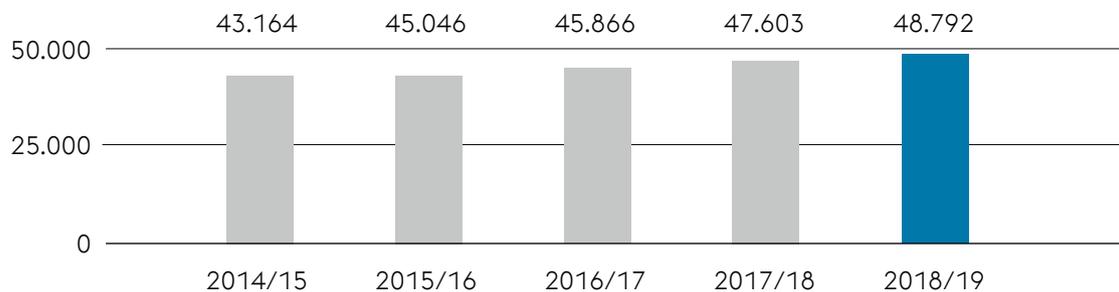
12.1 MITARBEITERSTRUKTUR

Zum Bilanzstichtag 31. März 2019 waren im voestalpine-Konzern weltweit 48.792 Mitarbeiter beschäftigt. Mit 1.310 Lehrlingen und 3.300

Leasing-Mitarbeitern ergibt sich die Summe von 51.907 Beschäftigten auf Basis FTEs (Full Time Equivalents).

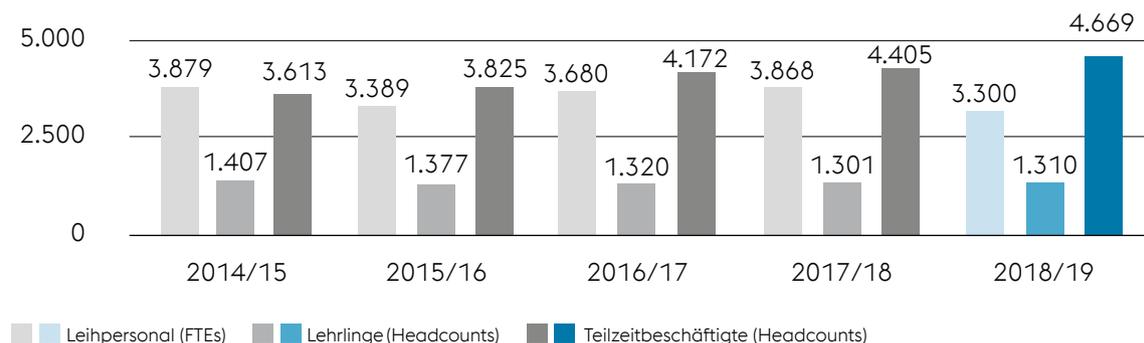
ENTWICKLUNG DER MITARBEITERZAHL

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



STRUKTUR DER MITARBEITER NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS

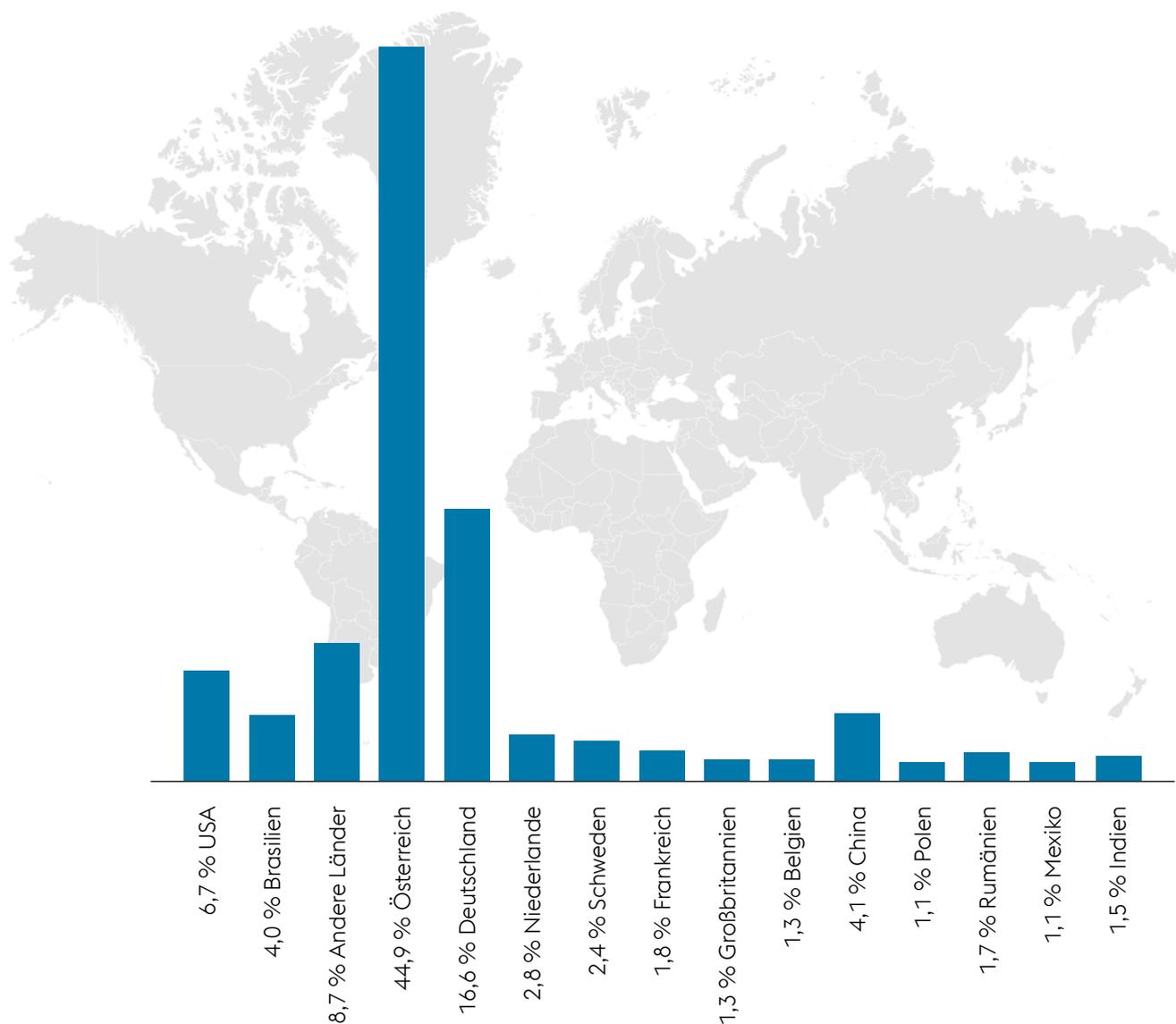
jeweils zum Stichtag 31.3.; ohne Vollzeitmitarbeiter



12.1.1 BESCHÄFTIGUNG NACH LÄNDERN UND REGIONEN

Die voestalpine ist in 50 Ländern auf 5 Kontinenten mit rund 500 Konzerngesellschaften und -standorten aktiv. 44,9 % der Mitarbeiter sind

in Österreich beschäftigt, 55,1 % arbeiten an Standorten außerhalb Österreichs.

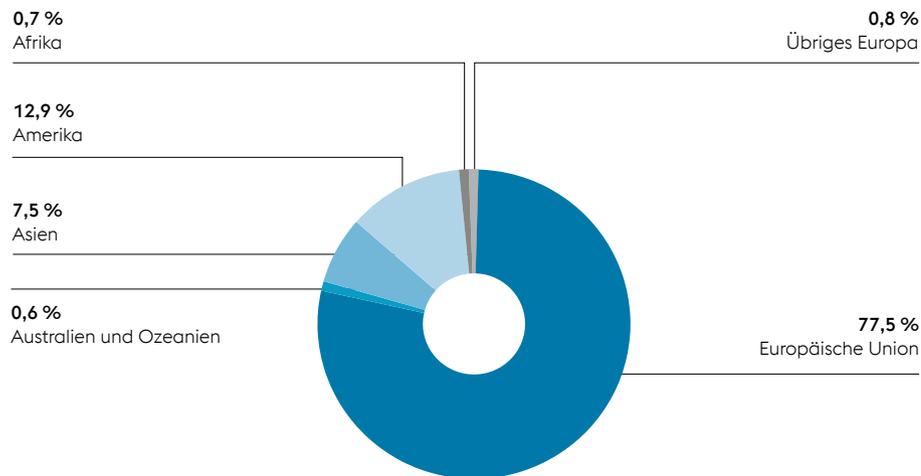


Die voestalpine gilt in den Ländern, in denen sie tätig ist, als besonders attraktiver Arbeitgeber. Das erleichtert das lokale Recruiting, sodass

überwiegend lokal ansässige Mitarbeiter beschäftigt werden.

PERSONALSTAND NACH REGION

zum Stichtag 31.3.2019, auf Basis FTEs



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

Sprachen übersetzt. So sind der Code of Conduct, das Corporate Responsibility Factsheet und auch das Mitarbeitermagazin in 14 Sprachen verfügbar.

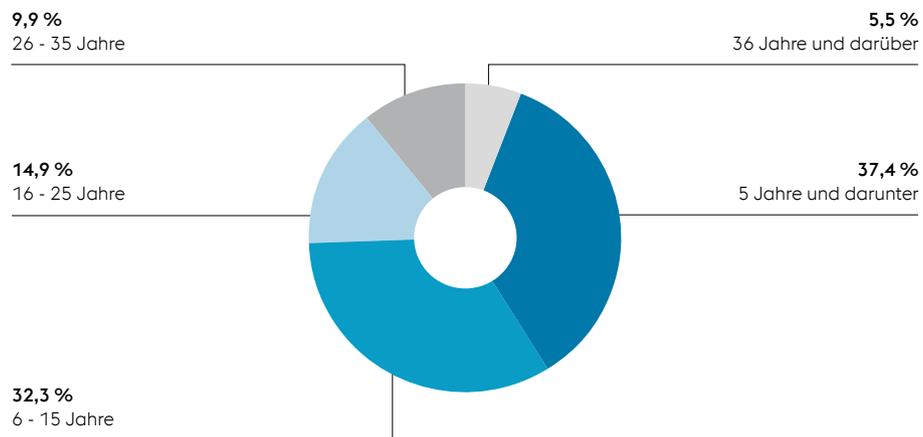
12.1.2 BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT UND FLUKTUATION

Wie in den vergangenen Jahren war auch im Geschäftsjahr 2018/19 die Gruppe der Mitarbeiter mit einer Konzernzugehörigkeit bis 5 Jahre

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

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

zum Stichtag 31.3.2019



Im Geschäftsjahr 2018/19 lag die Fluktuationsquote für Dienstverhältnisse, die einvernehmlich oder durch den Dienstnehmer gelöst wurden, bei 7,5 %. Pro offener Stelle gab es 33 Bewerber-

bungen, was den ansteigenden Trend der vergangenen Jahre widerspiegelt und die Attraktivität der voestalpine als Arbeitgeber belegt.

12.2 GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Im voestalpine-Konzern sind weltweit knapp 52.000 Beschäftigte (FTE) tätig. Jeder einzelne von ihnen ist mit seinen individuellen Stärken und Fähigkeiten wertvoll und zu respektieren. Die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ im Februar 2018 durch den CEO der voestalpine unterstreicht die Haltung des Konzerns in Bezug auf Vielfalt und Gleichbehandlung. Die voestalpine bekennt sich zur Wertschätzung aller Menschen, mit denen sie in Beziehung steht (Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner), unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe,

Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Beeinträchtigung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Dieses Bekenntnis und entsprechende Maßnahmen sorgen für ein Klima der Akzeptanz und gegenseitigen Vertrauens. Wie im Kapitel „Respekt und Integrität“ im Code of Conduct der voestalpine festgehalten ist, wird keine Form der Diskriminierung im Konzern toleriert.

12.2.1 MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG

In Österreich sind Arbeitgeber ab einer Unternehmensgröße von 25 Mitarbeitern verpflichtet, Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung zur Verfügung zu stellen. 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.

12.2.2 FRAUEN IN DER voestalpine

Zum Stichtag 31.3.2019 waren 14,4 % aller Beschäftigten im voestalpine-Konzern Frauen. Der Frauenanteil betrug bei Arbeitern 5,7 %, bei Angestellten 28,9 %. 12,5 % der Führungskräfte (Angestellte mit dauerhafter Personalverantwortung inklusive Meister, ausgenommen Vorstände) waren zum 31.3.2019 Frauen. In den meisten

dieser Kategorien konnte eine leichte Steigerung des Frauenanteils verzeichnet werden. Mit 52,7 % ist der Frauenanteil bei den Lehrlingen, die eine nichttechnische Ausbildung (weibliche Lehrlinge „sonstige“) absolvieren, besonders hoch.

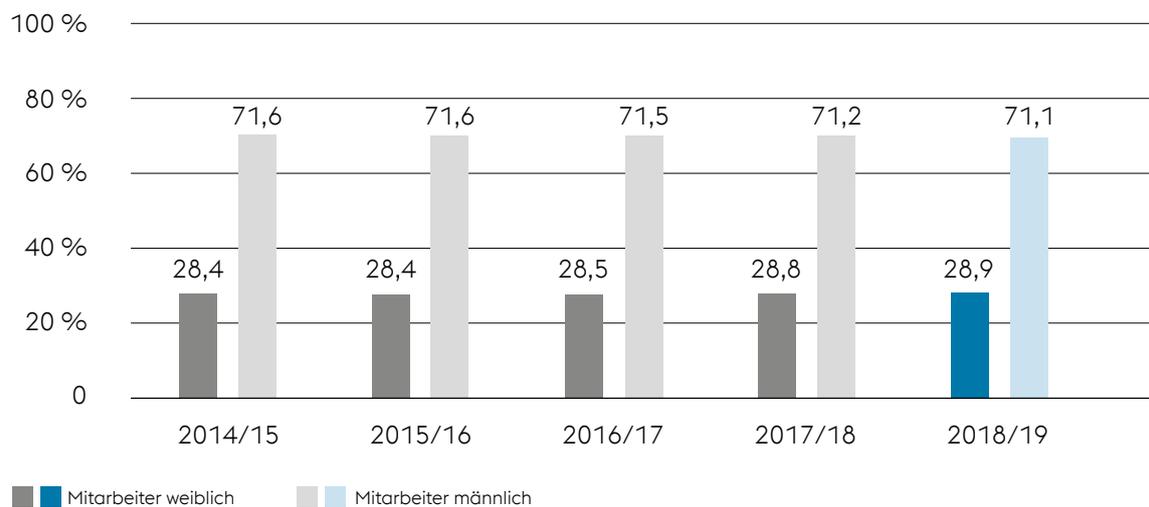
ANTEIL WEIBLICHER MITARBEITER

jeweils zum Stichtag 31.3.

	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Frauen gesamt	13,3 %	13,1 %	13,5 %	13,8 %	14,4 %
Weibliche Führungskräfte	11,0 %	12,0 %	11,5 %	12,3 %	12,5 %
Angestellte	28,4 %	28,4 %	28,5 %	28,8 %	28,9 %
Arbeiterinnen	4,1 %	3,9 %	4,5 %	4,9 %	5,7 %
Weibliche Lehrlinge (technisch)	12,1 %	11,8 %	12,4 %	13,5 %	13,4 %
Weibliche Lehrlinge (sonstige)	55,9 %	55,2 %	50,8 %	47,4 %	52,7 %

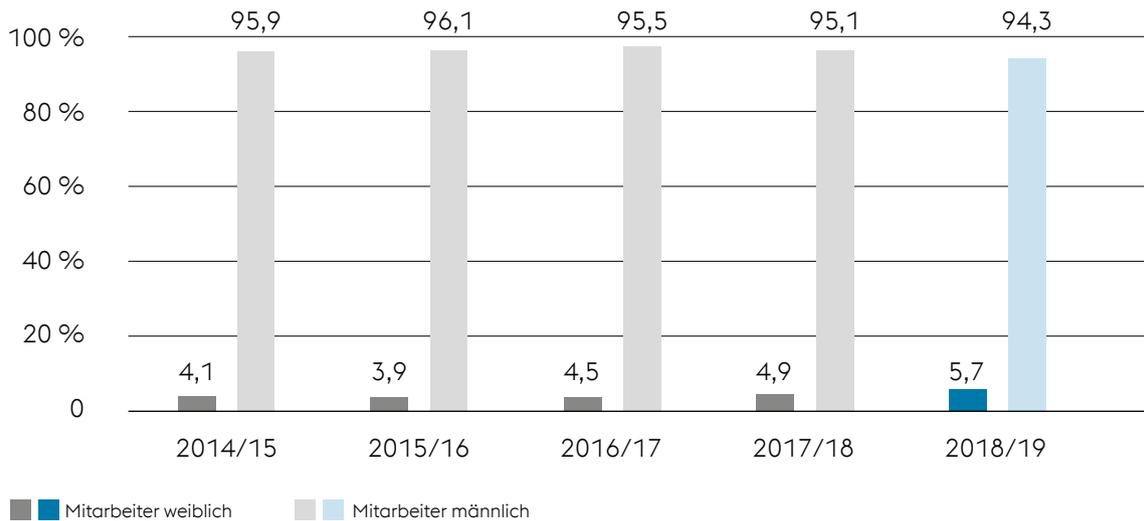
STRUKTUR DER ANGESTELLTEN NACH GESCHLECHT

jeweils zum Stichtag 31.3.



STRUKTUR DER ARBEITER NACH GESCHLECHT

jeweils zum Stichtag 31.3.



12.2.3 ALTERSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN

Zum Stichtag 31.3.2019 betrug das Durchschnittsalter der Mitarbeiter im Konzern 41,1 Jahre. Die folgende Tabelle zeigt das Durch-

schnittsalter aufgeschlüsselt nach Arbeitsverhältnis und Geschlecht.

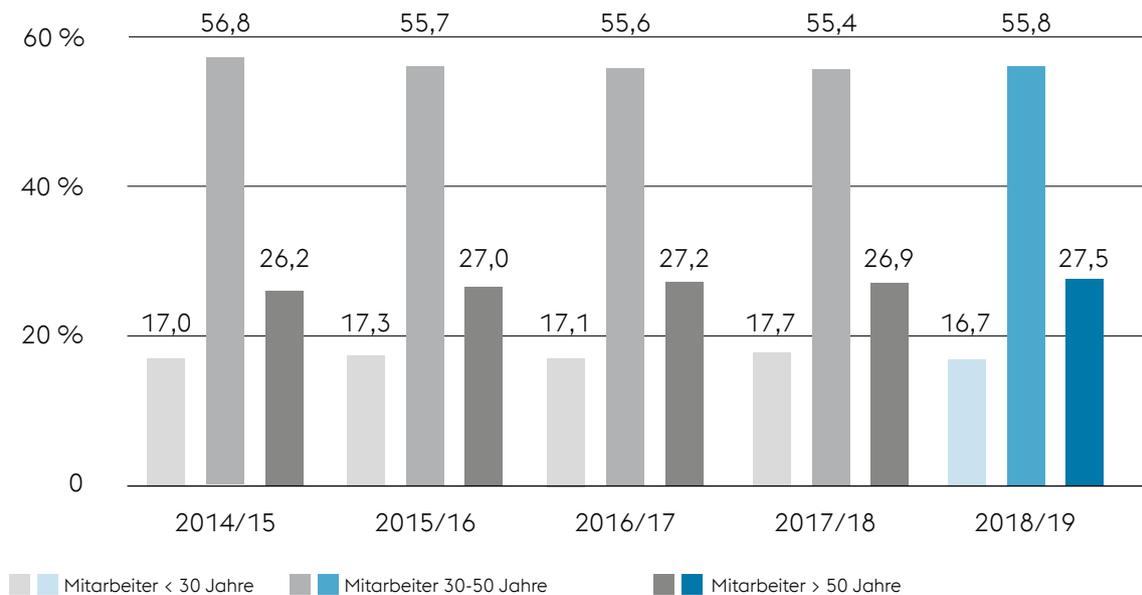
DURCHSCHNITTSALTER DER BESCHÄFTIGTEN

jeweils zum Stichtag 31.3.

	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Arbeiter	40,4	40,5	40,5	40,4	40,4
Angestellte	42,1	42,3	42,2	42,4	42,3
Frauen	39,7	39,8	39,5	39,7	39,9
Männer	41,3	41,4	41,4	41,3	41,4

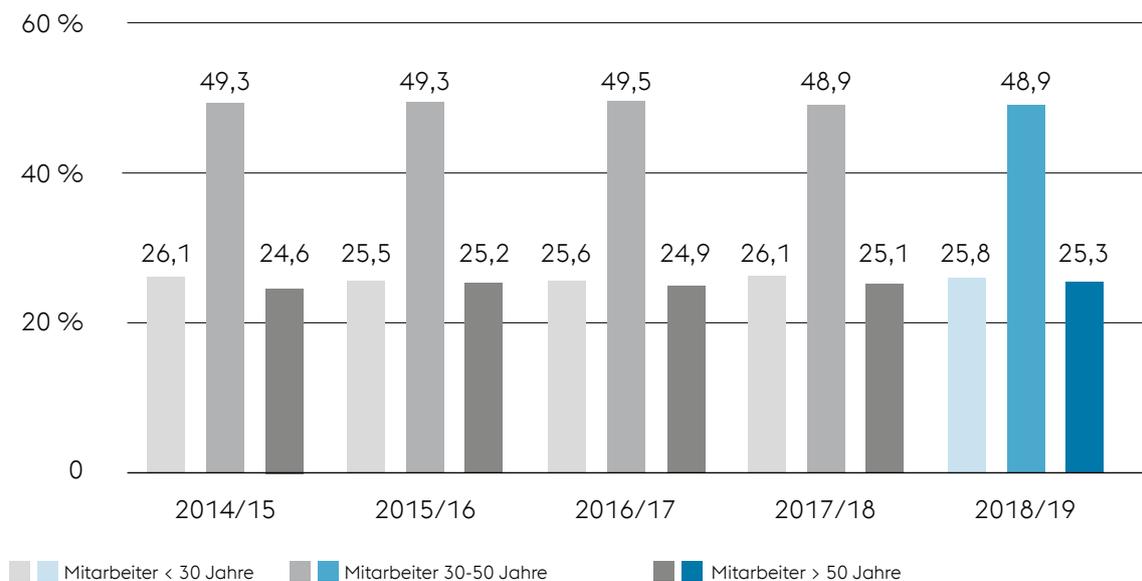
STRUKTUR DER ANGESTELLTEN NACH ALTERSGRUPPEN

jeweils zum Stichtag 31.3.



STRUKTUR DER ARBEITER NACH ALTERSGRUPPEN

jeweils zum Stichtag 31.3.



12.3 ATTRAKTIVITÄT ALS ARBEITGEBER

12.3.1 MITARBEITERBEFRAGUNG

Die voestalpine führt regelmäßig eine konzernweite Mitarbeiterbefragung durch – bisher im Dreijahresrhythmus, künftig alle zwei Jahre. Die Befragung wird derzeit auf 100 % Online-Teilnahme mit einem deutlich kürzeren Fragebogen umgestellt. Diese Anpassungen führen zu einer einfacheren Abwicklung, rascherer Ergebniserstellung und einer klaren Reduktion der Komplexität im Auswertungsprozess. Zusätzlich bieten in Zukunft individuelle Zwischenbefragungen

für die Gesellschaften, abseits der Konzernbefragung, Flexibilität und Autonomie. Die zentrale Kennzahl „Engagementwert“ wird weiterhin gemessen, sie beschreibt den emotionalen und intellektuellen Bindungsgrad einer Gruppe oder einer Organisation und wird aus verschiedenen Fragen kompiliert. Die Umsetzung der aus den Ergebnissen der Befragung hervorgehenden Maßnahmen wird wie in der Vergangenheit konsequent verfolgt.

12.3.2 EMPLOYER BRANDING

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

Die regelmäßige voestalpine-Mitarbeiterbefragung ist dabei das „Barometer“ zur Mitarbeiterzufriedenheit und resultiert in der Entwicklung von internen Maßnahmen. Auch extern werden

zahlreiche Aktivitäten im Personalmarketing gesetzt, um die Arbeitgebermarke voestalpine zu stärken, etwa Kooperationen mit (v. a. technischen) Universitäten, Teilnahme an 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.

BEWERBERMANAGEMENTSYSTEM (FABIS)

Das Bewerbermanagementsystem FABIS dient potenziellen Mitarbeitern und auch der voestalpine selbst als Plattform, um Jobausschreibungen und -bewerbungen und den gesamten Bewerbungsprozess inklusive der Kommunikation elektronisch abzuwickeln und zu verfolgen. Mit dem Wechsel auf einen neuen Systemanbieter im Oktober 2018 wurden wei-

tere Schritte zur Verbesserung des Systems gesetzt. Die neue Version von FABIS sorgt für eine bessere Verlinkung mit anderen Portalen, auch von externen Anbietern, ein optisch ansprechenderes Design sowie eine einfachere Handhabung des Bewerbungsbogens. Besonders wichtig ist, dass alle Prozesse und die Datenverarbeitung DSGVO-konform ablaufen.

12.4 AUS- UND WEITERBILDUNG

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

jahr 2018/19 bei über 54 Mio. EUR. 84,8 % aller Mitarbeiter im Konzern nahmen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Das Schulungsvolumen im Geschäftsjahr 2018/19 betrug 913.078 Stunden, pro geschultem Mitarbeiter waren das durchschnittlich 22,1 Stunden.

12.4.1 FÜHRUNGSKRÄFTEAUSBILDUNG

In der Ausbildung von schon aktiven und zukünftigen Führungskräften setzt voestalpine auf das selbst entwickelte „value:program“. An diesem mehrstufigen Leadership-Programm haben im Geschäftsjahr 2018/19 176 Mitarbeiter aus 24 Ländern teilgenommen. Der Frauenanteil lag bei 15,9 %. Das Besondere an diesem Programm ist neben dem Skills-Training durch internationale Top-Experten und der Methodenvielfalt die intensive Mitwirkung der

voestalpine-Unternehmensleitung, sei es als Speaker, Projektbegleiter oder als Sparring-Partner zum Erfahrungsaustausch. Diese Mischung aus externem und internem Know-how und das konzernweit gemeinsame Interesse an einer hohen Mitarbeiterqualifizierung machen das value:program äußerst erfolgreich und einzigartig.

HIGH MOBILITY POOL

Zur internationalen Talenteentwicklung wird jährlich das Programm „High Mobility Pool“ durchgeführt, bei dem junge Hochschulabsolventen mit einigen Jahren Berufserfahrung weltweit Projektarbeiten auf hohem Niveau durchführen. Zielstrebigkeit, Flexibilität, Selbstorganisation, Methodenkompetenz und hohe

kommunikative Fähigkeiten sind in diesem Programm Voraussetzung, um erfolgreich zu sein. Junge Talente haben hier die Chance, viel zu lernen und mit ihren unterschiedlichen Projekten die internationale Vernetzung im Konzern voranzutreiben.

12.4.2 FACHAKADEMIEN

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

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

YOUNG PROFESSIONALS TRAINING PROGRAM (YPTP) REFRESHER

Die voestalpine startete 2015 ein eigenes Trainingsprogramm für China und hat in den letzten vier Jahren 146 chinesische Mitarbeiter umfassend geschult, u.a. zu den Themen Konzern-Know-how, Kommunikations- und Präsentationskompetenz sowie Verhandlungstraining und Projektmanagement. 2018 fand erstmals ein Refresher für Absolventen des YPTP statt. 30 ausgewählte Teilnehmer, die YPTP 2015 und 2016 abgeschlossen hatten, wurden zu einem dreitägigen

„Refresher Training“ eingeladen. Auch hier standen der Erfahrungsaustausch und die Vernetzung im Konzern im Vordergrund. Die Teilnehmer konnten sich auch optional zum Thema Verhandlungs- oder Projektmanagement vertiefen. Den Abschluss bildete ein erfolgreiches „Finance for Non-Finance Manager“-Training, bei dem es neben dem fachlichen Know-how über Kennzahlen auch um deren praktische Anwendung und Interpretation ging.

12.5 LEHRLINGE

Zum Stichtag 31.3.2019 wurden im voestalpine-Konzern 1.310 Lehrlinge in rund 50 Lehrberufen ausgebildet, der Großteil (61,5 %) davon an Standorten in Österreich. 21,1 % waren in Deutschland im Rahmen des Dualen Systems in Ausbildung. Durch die bedarfsorientierte Schulung kann fast allen Lehrlingen, die ihre Ausbildung erfolgreich abschließen, ein Dienstverhältnis

angeboten werden. Die voestalpine sieht es als klaren Auftrag, in die Qualifikation von Jungfachkräften zu investieren. Dabei ist neben einer exzellenten fachlichen Ausbildung die Weiterentwicklung persönlicher und sozialer Fähigkeiten ebenso wichtig. Derzeit investiert der Konzern mehr als 70.000 EUR in die Ausbildung eines Lehrlings.

AUSBILDUNG IN DER voestalpine: TRADITION MIT ZUKUNFT

Ausbildung hat in der voestalpine eine starke Tradition. Nach dem Motto „Fordern und Fördern“ bietet der Konzern ideale Voraussetzungen für persönliche Bestleistungen und eine sichere Karriere in einem Unternehmen mit Weltruf. Mehr als 25.000 junge Frauen und Männer wurden bis heute an rund 40 Standorten in Österreich und Deutschland zu Fachkräften ausgebildet. Viele von ihnen konnten bei regionalen und internationalen Wettbewerben für Auszubildende ausgezeichnete Ergebnisse erzielen und wurden als Landes-, Europa- und Weltmeister ausgezeichnet.

Grundsätzlich stehen aber Auszeichnungen oder Titel nicht im Vordergrund, vielmehr ist der voestalpine wichtig, dass die derzeit 1.310 Auszubildenden eine Zukunftsperspektive im Unternehmen sehen. Außergewöhnlich hohe Abschlussquoten bei der Lehrabschlussprüfung mit 98,7 % in Österreich und Deutschland – von den österreichischen Absolventen haben rund 70 % die Prüfung sogar mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg bestanden – zeigen, dass der Weg, den die voestalpine in der Lehrlingsausbil-

dung einschlägt, richtig ist. Dies gilt besonders auch für junge Frauen, die im voestalpine-Konzern immer stärker auch technische Berufe ergreifen. Zum Ende des Geschäftsjahrs 2018/19 lag der Frauenanteil bei den Lehrlingen in technischen Berufen bei 13,4 %. Dass die Einteilung in „typische“ Männer- und Frauenberufe nicht mehr zutrifft, haben zum Beispiel unsere Lehrlinge bewiesen. Beim Lehrlingswettbewerb in Oberösterreich 2018 konnten Zerspanungstechnikerinnen der voestalpine die ersten beiden Plätze belegen.

Die Digitalisierung gewinnt auch in der Ausbildung der Lehrlinge immer mehr an Bedeutung. Mit Digitalisierungsprojekten und einem neuen Labor für Elektro- und Automatisierungstechnik in Kapfenberg, Österreich, werden digitale Kompetenzen im Ausbildungsbereich gestärkt. So werden die Facharbeiter der Zukunft etwa für das weltweit modernste Edelfabrikwerk der Welt ausgebildet, das derzeit in Kapfenberg errichtet wird und 2021 in Betrieb geht.

voestalpine-AUSBILDERTREFFEN & KONZERNLEHRLINGSTAG

Hinter den Erfolgen der Lehrlinge stehen motivierte Ausbilder. Sie reichern das Lehrprogramm über den gesetzlichen Standard hinaus an. Beim ersten voestalpine-Ausbildertreffen im März 2019 konnten sie Erfahrungswerte aus der Praxis austauschen. Der Schwerpunkt lag auf der didaktischen Aufbereitung der Lehrinhalte rund um das Thema Industrie 4.0. Beim Konzernlehrlingstag haben die Lehrlinge jedes

Jahr die Möglichkeit, voneinander zu lernen: 2018 fand der bereits sechste Lehrlingstag in Linz, Österreich, statt. 350 Lehrlinge aus 40 Standorten in der Schweiz, Deutschland und Österreich nahmen daran teil und konnten diesen Tag aktiv mitgestalten: beim Gespräch mit dem Vorstand der voestalpine AG, beim voestalpine-Quiz, einer Werkstour und einem Ideenwettbewerb.

12.6 STAHLSTIFTUNG

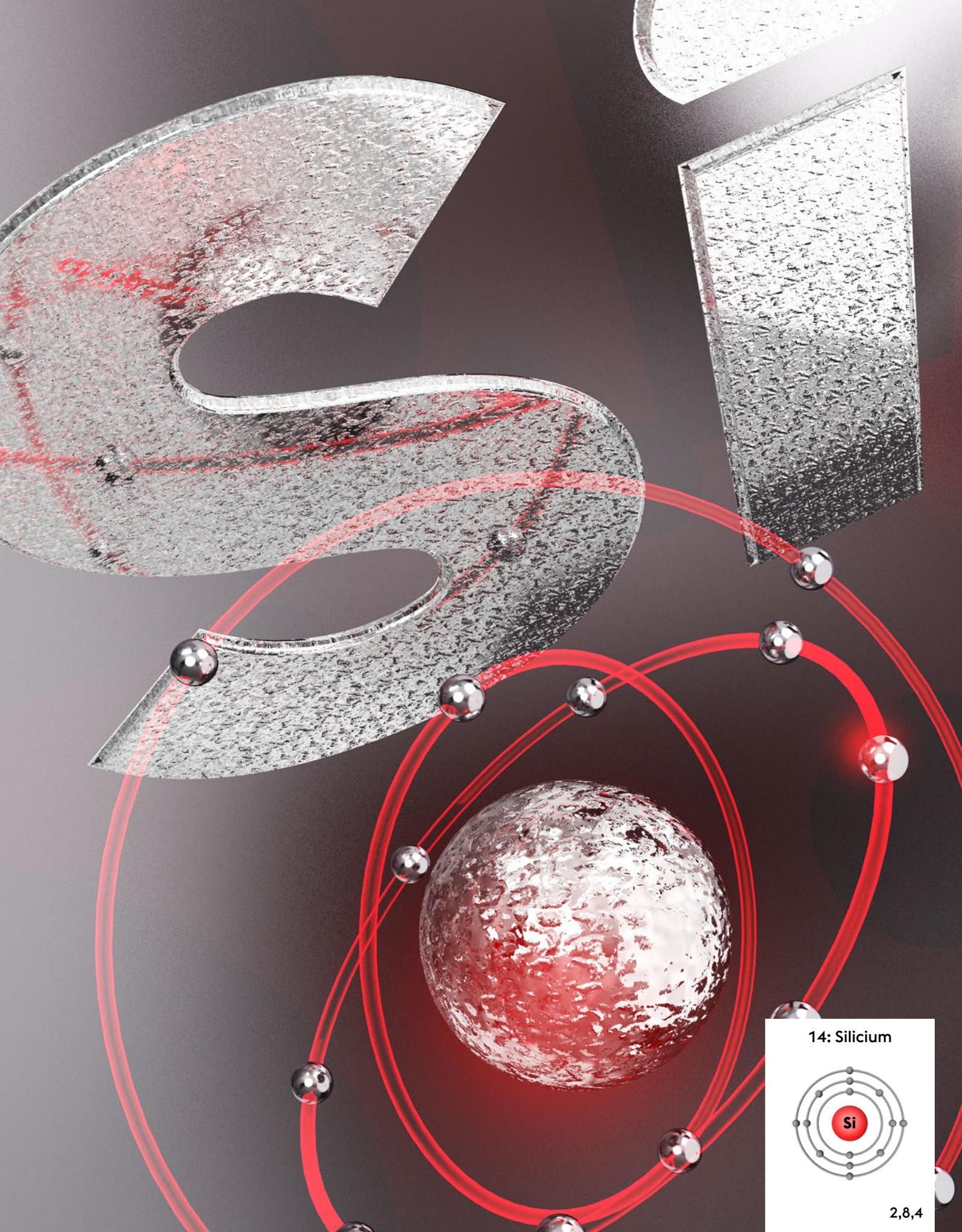
1987 wurde in Linz, Österreich, die „Stahlstiftung“ als Arbeitsstiftung mit dem Ziel gegründet, krisenbedingt ausgeschiedenen Mitarbeitern der damaligen VOEST-ALPINE-Gruppe, aber auch Mitarbeitern von konzernfremden Unternehmen, durch bis zu vier Jahre dauernde Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen die Möglichkeit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

Im Geschäftsjahr 2018/19 haben rund 88 % der arbeitssuchenden Teilnehmer mithilfe der Stahlstiftung eine neue berufliche Perspektive gefunden. Zum Stichtag 31. März 2019 befanden sich insgesamt 296 Personen in der Betreuung der Stahlstiftung, davon waren 60,8 % Teilnehmer aus Gesellschaften des voestalpine-Konzerns. Die Gesamtzahl aktiver Stiftungsteilnehmer im Geschäftsjahr 2018/19 betrug 560 Personen, sie lag damit um 17,2 % unter jener des Vorjahres (676 Personen).

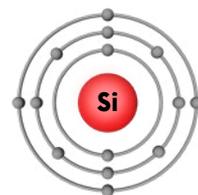
12.7 MITARBEITERBETEILIGUNG

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, Rumänien, Schweden und Spanien Konzernaktien. Zum 31.3.2019 hielten über die voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung insgesamt 25.500 Mitarbeiter

rund 24 Mio. Stück Aktien, die durch eine generelle Stimmrechtsbündelung einen Anteil von 13,4 % am Grundkapital der voestalpine AG darstellen. Der Stiftung wurden darüber hinaus die Stimmrechte an rund 2,5 Mio. Stück „Privataktien“ von ehemaligen und aktiven Konzernmitarbeitern übertragen, über welche diese jederzeit frei verfügen können; dies entspricht zusätzlich 1,4 % der stimmberechtigten Aktien. Insgesamt befanden sich zum 31.3.2019 14,8 % des Grundkapitals im Eigentum von Mitarbeitern.



14: Silicium



2,8,4

13. health & safety



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

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

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

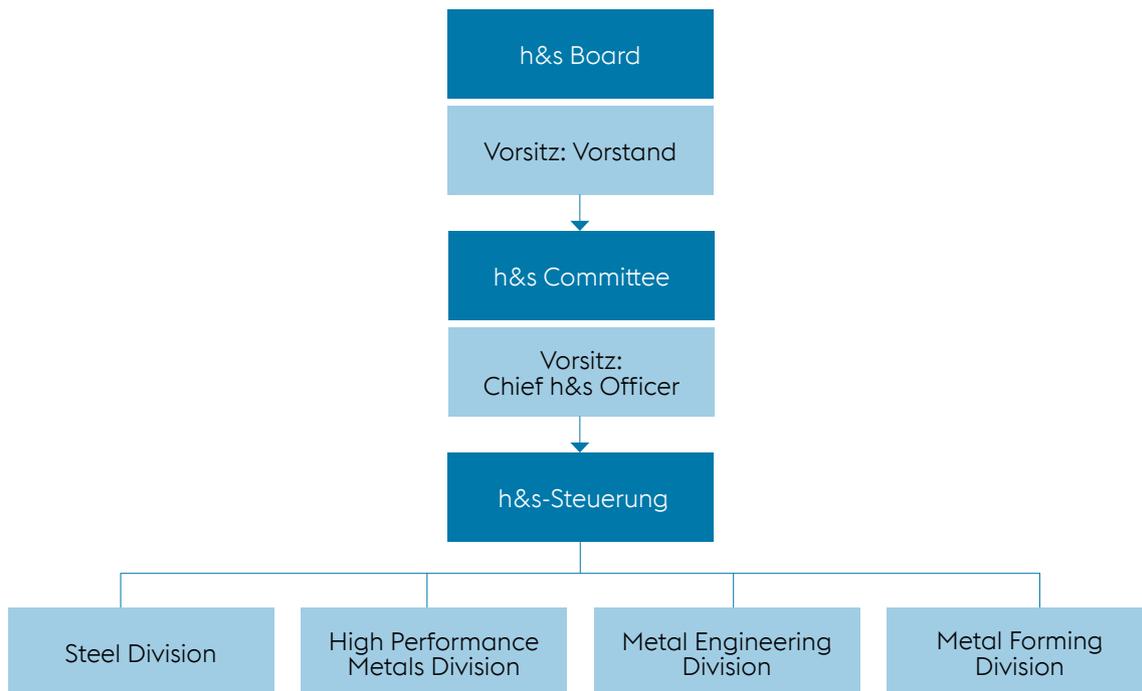


13.1 DIE health & safety-ORGANISATION

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

Das zeigt sich auch daran, dass die Abteilung Corporate health & safety direkt einem Vorstand der voestalpine AG untersteht. Sie wird vom Chief health & safety Officer geleitet und fördert die konzernweite Zusammenarbeit. Gemeinsam mit einem health & safety Committee, in dem Mitarbeiter aus allen vier Divisionen und ein Betriebsrat vertreten sind, arbeitet die Abteilung intensiv an der Reduktion der Unfallhäufigkeit. Seit Gründung der Abteilung im Jahr 2015 konnte die Unfallhäufigkeit konzernweit bereits um 30 % gesenkt werden.

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



Folgende Sicherheitsstandards wurden für den voestalpine-Konzern definiert:

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

Mithilfe eines Webtools wird die Wirksamkeit der konzernweiten Sicherheitsstandards jährlich überprüft. Gezielte Fragen führen zu einer Auswertung mittels Ampelsystem (Grün/Gelb/Rot). Bei Gelb oder Rot sind Maßnahmen zu hinterlegen, wie der Übergang in Grün erfolgen wird.

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

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

13.2 UNFALLHÄUFIGKEITSQUOTE

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

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

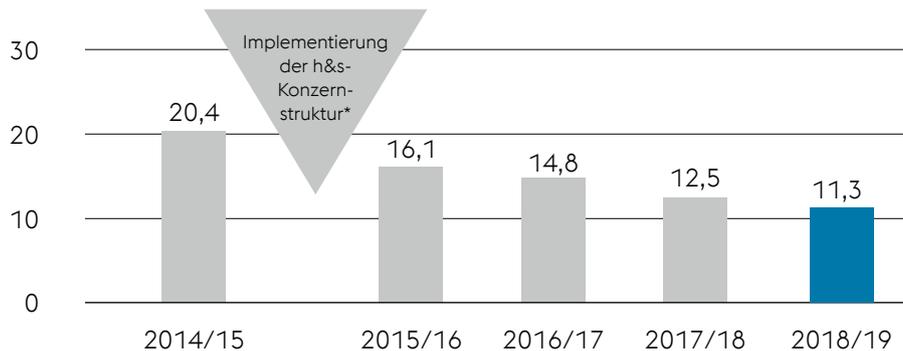
sind die berichteten Zahlen vor und nach diesem Datum nicht vergleichbar.

Dank konsequenter health & safety-Maßnahmen in den Divisionen hat sich die Anzahl der Arbeitsunfälle in den letzten Jahren kontinuierlich reduziert.

Im Geschäftsjahr 2018/19 gab es keinen tödlichen Unfall von voestalpine-Mitarbeitern im gesamten Konzern.

ENTWICKLUNG DER UNFALLHÄUFIGKEITSQUOTE (LTIFR)

zum Stichtag 31.3.



* Änderung der Kennzahlendefinition

VONEINANDER LERNEN: BEISPIELE ZUR SENKUNG DER UNFALLHÄUFIGKEIT

Wie bereits im Jahr 2018 wurde im Rahmen von Sicherheitstagen zu einem Erfahrungsaustausch der Sicherheitsfachkräfte über alle vier Divisionen hinweg eingeladen. Erstmals gab es eine eigene Veranstaltung für die nicht deutschsprachenden europäischen Sicherheitsfachkräfte im Mai 2019 in Düsseldorf. Die deutschsprachigen Sicherheitsfachkräfte trafen sich im Juni 2019 in Leoben.

Diese Veranstaltungen standen unter dem Motto „voneinander lernen“ und „Entwicklung einer starken Sicherheitskultur“. Bei beiden Meetings wurden

Konzerngesellschaften auditiert, positive Beispiele aus den Divisionen präsentiert und mit dem health & safety Award des Committee ausgezeichnet.

Unter anderem wurden bei den Sicherheitstagen in Leoben sechs Best Practice Beispiele ausgezeichnet. Die Sicherheitskampagne „Einen Schritt voraus – komm' sicher nach Haus!“ von voestalpine Rotec GmbH sei beispielhaft erwähnt. In Kleingruppen wurde mit den Mitarbeitern im Betrieb diskutiert und aktive Aufklärungsarbeit zur Arbeitssicherheit durchgeführt.

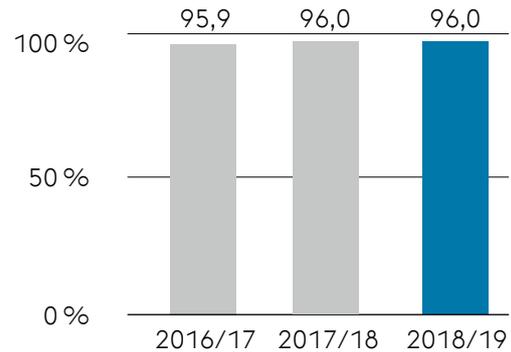
13.3 GESUNDHEITSQUOTE

Die Gesundheitsquote gibt den prozentualen Anteil der Sollarbeitszeit an, den die Mitarbeiter tatsächlich während einer vordefinierten Periode anwesend waren.

Eine hohe Gesundheitsquote ist nicht nur für die Mitarbeiter, sondern auch für das Unternehmen positiv. Sie ist Ausdruck einer funktionierenden Gesundheitspolitik und eines verantwortungsvollen und wertschätzenden Umgangs des Unternehmens mit seinen Mitarbeitern. Bei allen Bemühungen um eine hohe Quote ist aber auch darauf zu achten, dass Mitarbeiter nicht trotz Krankheit zur Arbeit erscheinen.

ENTWICKLUNG DER GESUNDHEITSQUOTE

zum Stichtag 31.03.



13.4 ISO 45001

Eine Vielzahl der voestalpine-Konzerngesellschaften kann bereits eine Zertifizierung nach einem Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem aufweisen.

Die Zertifizierung nach dem neuen internationalen Standard ISO 45001 erfolgt im Rahmen der Rezertifizierungen nach OHSAS 18001.

13.5 ARBEITSSICHERHEIT BEI 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 Gesellschaften der voestalpine engagieren sich in vielfältiger Weise in ihrem regionalen Umfeld. Auf Konzernebene wurden im Berichtszeitraum vor allem zwei Projekte intensiv unterstützt und begleitet.

Formel E

Seit der Saison 2018/19 tritt die voestalpine als Hauptsponsor aller europäischen Rennen der ABB FIA Formel E Meisterschaft auf. Die „voestalpine European Races“ sind Straßenrennen auf Basis vollelektrischer Antriebstechnik und verbinden echtes Rennsport-Feeling mit Nachhaltigkeit. Die voestalpine ist für die aufstrebende Rennserie der perfekte Partner: Schließlich treibt der Technologiekonzern mit immer neuen Innovationen und Produktlösungen die Zukunft der Mobilität seit Jahren aktiv voran.

In der Saison 2018/19 fanden „voestalpine European Races“ in Rom, Paris, Berlin, Monaco und Bern statt. Der beste Fahrer über alle fünf Rennen erhielt die von der voestalpine in einem speziellen 3D-Druck-Verfahren hergestellte Trophäe.

Mehr Informationen zur Kooperation von voestalpine und Formel E:

<https://www.voestalpine.com/formele/>

Lehrlingsausbildung für asylberechtigte Jugendliche

Die voestalpine hat einen ausgezeichneten Ruf in der Förderung junger Fachkräfte. Seit 2016 können auch asylberechtigte Jugendliche in Österreich von der fundierten Lehrlingsausbildung profitieren. Diese Lehrplätze sind Teil eines Maßnahmenpakets der voestalpine zur Flüchtlings- und Integrationshilfe. Der Konzern sieht vor allem Bildung und Zugang zum Arbeitsmarkt als wichtige Bausteine der Integration.

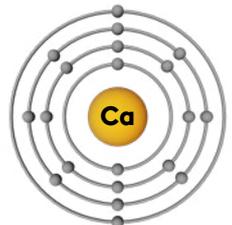
Die Lehrstellen wurden über das bestehende Kontingent hinaus eingerichtet und stehen nur für Jugendliche mit positivem Asylbescheid

offen, um einen erzwungenen Abbruch zu vermeiden. Derzeit sind 14 asylberechtigte Jugendliche an den voestalpine-Standorten Linz, Donawitz und Kapfenberg in Ausbildung. Als Ergänzung zum Deutschunterricht werden Sprachkurse in der Freizeit angeboten.

Die Lehrlinge zeigen hohes Engagement und Lernbereitschaft und machen sowohl auf sprachlicher als auch fachlicher Ebene deutliche Fortschritte und verzeichnen in der Berufsschule sehr gute Leistungen.



20: Calcium



2,8,8,2

VORSTAND

voestalpine AG

Herbert Eibensteiner

Franz Kainersdorfer

Robert Ottel

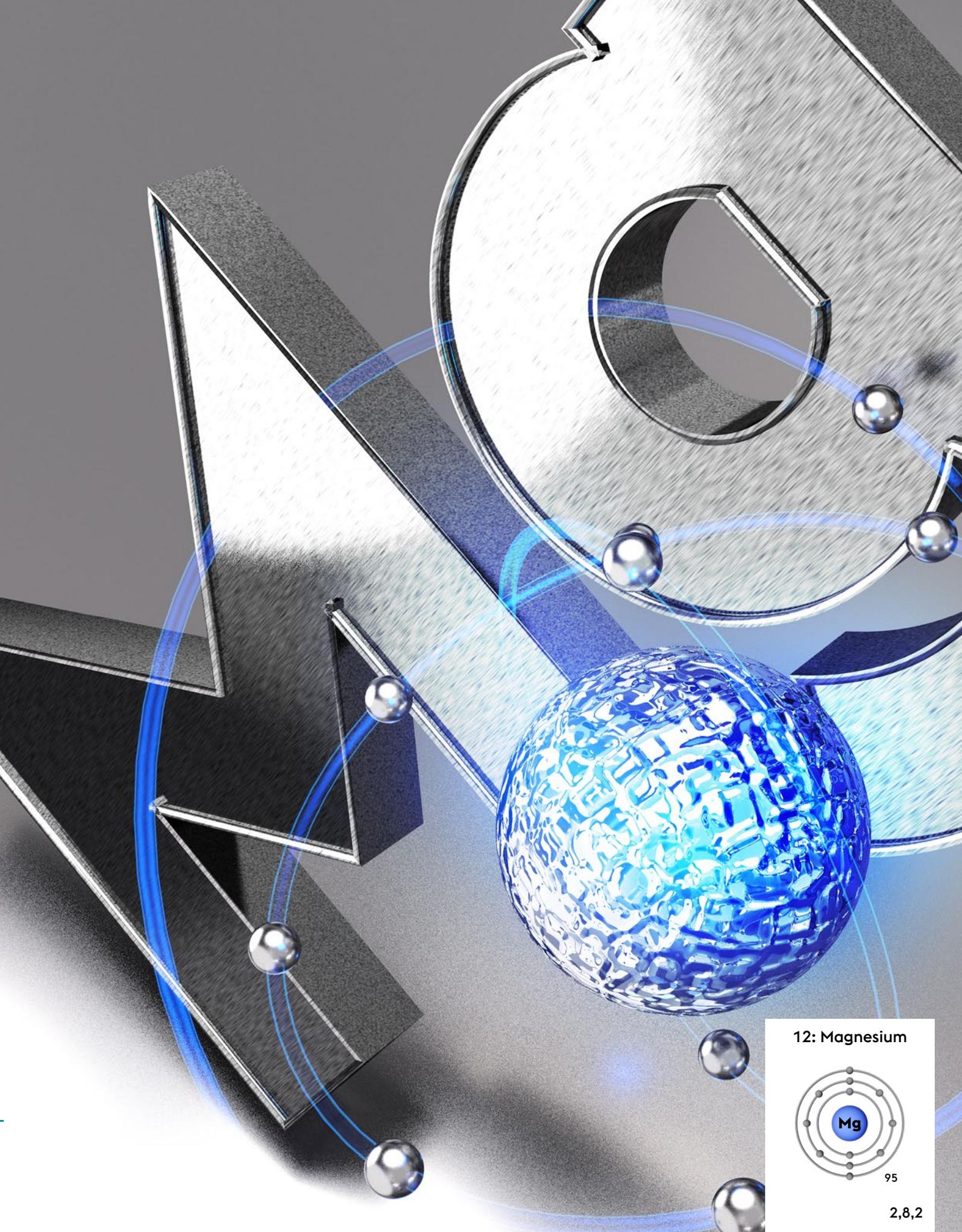
Franz Rotter

Peter Schwab

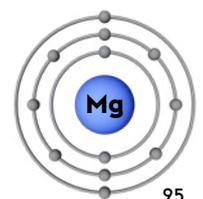
Hubert Zajicek

Linz, 09. September 2019

voestalpine
ONE STEP AHEAD.



12: Magnesium



95

2,8,2

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. 16	
102-4	Betriebsstätten	●	GB S. 6-7, 220-232	
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. 74-76	6
102-9	Lieferkette	●	S. 37	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	●	GB S. 120-123 Eigentumsverhältnisse und Struktur der voestalpine sind im Wesentlichen unverändert. Die Änderungen im Konsolidierungskreis sind im GB dargestellt.	
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	●	S. 55-56; GB S. 58-63	
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. 103-106	
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. 36-37, 42, 44-45, 52, 58, 72, 88	10
Unternehmensführung				
102-18	Führungsstruktur	●	S. 23, 94; GB S. 10-15	
Einbindung von Stakeholdern				
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	●	S. 20	
102-41	Tarifverhandlungsvereinbarungen	●	S. 51	3
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	●	S. 20	
102-43	Ansätze für die Einbindung von Stakeholdern	●	S. 20, 21-22	
102-44	Wichtigste Themen und hervorgebrachte Anliegen	●	S. 21-24	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung				
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	●	S. 9; GB S. 220-232	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	●	S. 9, 23-24	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	●	S. 24	
102-48	Neudarstellung von Informationen	●	S. 9	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	●	Es gab keine signifikante Änderung in der Liste der wesentlichen Themen.	
102-50	Berichtszeitraum	●	S. 10	
102-51	Datum des letzten Berichts	●	S. 10	
102-52	Berichtszyklus	●	S. 10	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	●	S. 110	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	●	S. 8	
102-55	GRI-Inhaltsindex	●	S. 96-101	
102-56	Externe Prüfung	●	S. 108-109	

GRI-Standard	Angabe	Status	Verweis / Erläuterung	UNGC
200er-Serie ÖKONOMIE				
201 Wirtschaftliche Leistung				
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 30-34	7
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	●	GB S. 32-42, 88-89	
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	●	S. 30-34	7
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	●	GB S. 163-168	
204 Beschaffungspraktiken				
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 36-41	
204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	●	S. 41	
205 Korruptionsbekämpfung				
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 42-48	10
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	●	S. 47	10
206 Wettbewerbswidriges Verhalten				
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 42-48	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	●	GB S. 169-170	

GRI-Standard	Angabe	Status	Verweis / Erläuterung	UNGC
300er-Serie ÖKOLOGIE				
301 Materialien				
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 56-59, 68	8
301-2	Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	●	S. 68	8
302 Energie				
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 56-59, 70	7, 8
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	●	S. 70-71	7, 8
302-3	Energieintensität	●	S. 71	8
303 Wasser				
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 56-59, 67	7, 8
303-1	Wasserentnahme nach Quelle	●	S. 67	7, 8
303-2	Durch Wasserentnahme erheblich beeinträchtigte Wasserquellen	●	S. 67	8
305 Emissionen				
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 56-59, 61-62	7, 8, 9
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	●	S. 62	7, 8
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	●	S. 62	7, 8
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	●	S. 62	7, 8
305-5	Senkung der THG-Emissionen	●	S. 32-34	8, 9
305-7	Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	●	S. 61, 63-66	7, 8

GRI-Standard	Angabe	Status	Verweis / Erläuterung	UNGC
306	Abwasser und Abfall			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 56-59, 67-68	8
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	●	S. 67	8
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	●	S. 68-69	8
308	Umweltbewertung der Lieferanten			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 36-41	8
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	●	Alle neuen und bestehenden Rohstofflieferanten für die Stahlproduktion wurden anhand von Umweltkriterien geprüft.	8
400er-Serie	SOZIALES			
401	Beschäftigung			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 72, 82 http://www.voestalpine.com/group/de/jobs/arbeiten-bei-voestalpine/	6
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	●	S. 77	6
403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 88-89, 91	
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	●	S. 90-91	
404	Aus- und Weiterbildung			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 72, 83-85	6
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem	●	S. 83	6
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	●	S. 83-86	6

GRI-Standard	Angabe	Status	Verweis / Erläuterung	UNGC
405	Diversität und Chancengleichheit			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 72, 78	6
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	●	S. 78-81; GB S. 10-15	6
407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 50-51	3
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	●	S. 51	3
414	Soziale Bewertung der Lieferanten			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 36-41	2
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	●	Alle neuen und bestehenden Rohstofflieferanten für die Stahlproduktion wurden anhand von sozialen Kriterien geprüft.	2
415	Politische Einflussnahme			
103	Angaben zum Managementansatz	●	S. 42-48	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 2018/19
 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.

WE SUPPORT



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 – American Society of Safety Engineers	USA
Austrian Standards Institute	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
Business Club for Railways	Ungarn
CDG – Christian Doppler Forschungsgesellschaft	Österreich
CD-Labor für Alterung, Gesundheit und Arbeitsmarkt an der JKU	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	Österreich
Employers Association of Matraalja Area	Ungarn
Engineering Employers Federation	Großbritannien
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
Hong Kong People Management Association	Hong Kong
HSS Forum – International High Speed Steel Research Forum	Deutschland
IMS – International Metallographic Society	Österreich
Industrie 4.0 Österreich	Österreich
Industrie-Pensions-Verein e.V.	Deutschland
Informelle Plattform österreichischer Arbeitsstiftungen	Österreich
Institute of Safety Management	USA
IPO – Institution für Personal- und Organisationsentwicklung	Österreich
Korean Employers Federation	Süd Korea
Kepler Society JKU	Österreich
Kölner Spezial-Beratungs-GmbH für betriebliche Altersversorgung	Deutschland
LIMAK – Austrian Business School GmbH	Österreich

Montanhistorischer Verein Österreich	Österreich
National Association of Railway Business Women	USA
NEASA – National Employers Organisation of South Africa	Südafrika
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
REMSA – Railway Engineering-Maintenance Suppliers Association	USA
respACT – Austrian Business Council for Sustainable Development	Österreich
ResponsibleSteel	Australien
RFCS – Research Fund for Coal and Steel	Belgien
RFE – Rail Forum Europe	Belgien
RFT OÖ – Rat für Forschung und Technologie für Oberösterreich	Österreich
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 Employers Association of Indonesia (APINDO)	Indonesien
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
Verein Deutscher Eisenhüttenleute	Deutschland
Verein zur Förderung des Instituts für Umweltrecht	Österreich
Vffi – Verein zur Förderung von Forschung und Innovation	Österreich
VÖSI – Verband Österreichische Sicherheits-Ingenieure	Österreich
WingNet TU Wien	Österreich
worldsteel – World Steel Association	Belgien
WTCM – Forschungsgesellschaft für die technologische Industrie	Belgien

15.3 GLOSSAR

CO ₂ e	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	<p>Regelkategorien nach dem Österreichischen Corporate Governance Kodex:</p> <p>L-Regel (Legal Requirement): Regel beruht auf zwingenden Rechtsvorschriften</p> <p>C-Regel (Comply or Explain): Regel soll eingehalten werden; eine Abweichung muss erklärt und begründet werden, um ein kodexkonformes Verhalten zu erreichen</p> <p>R-Regel (Recommendation): Regel mit Empfehlungscharakter; Nichteinhaltung ist weder offenzulegen noch zu begründen</p> <p>(Quelle: Österreichischer Corporate Governance Kodex, Fassung Juli 2012, Österreichischer Arbeitskreis für Corporate Governance, www.corporate-governance.at)</p>
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. Eisenschwamp pellets (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
Scope 1, 2 und 3	Emissionskategorien nach dem Greenhouse Gas Protocol

15.4 BESTÄTIGUNGSBERICHT



Bericht über die unabhängige Prüfung des zusammengefassten konsolidierten nichtfinanziellen Berichts (CR-Bericht) für das Geschäftsjahr 2018/19

Wir haben die unabhängige Prüfung des zusammengefassten konsolidierten nichtfinanziellen Berichts (im Folgenden "CR-Report") für das Geschäftsjahr 2018/19 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 umfasst 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 Dilligence 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;
- 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

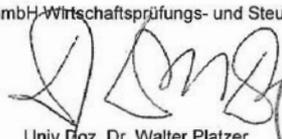
Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrages. Darüber hinaus ist die Prüfung zukunftsbezogener Angaben sowie von Aussagen aus externen Dokumentationsquellen und Expertenmeinungen nicht Gegenstand unseres Auftrages. Wir erteilen diesen Bericht auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. 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 9. September 2019

Grant Thornton Unitreu GmbH-Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft


Univ.Doz. Dr. Walter Platzer



KONTAKT & IMPRESSUM

Kontakt

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

voestalpine AG, Investor Relations
T. +43/50304/15-8735
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



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.