Corporate Responsibility Report 2013

voestalpine

EINEN SCHRITT VORAUS.

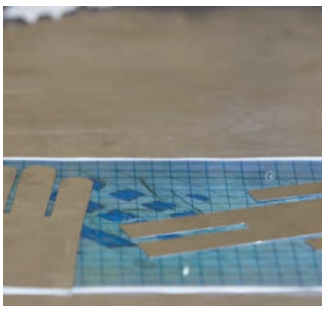
Lehrlinge gestalten Werkstücke für den Corporate Responsibility Report der voestalpine

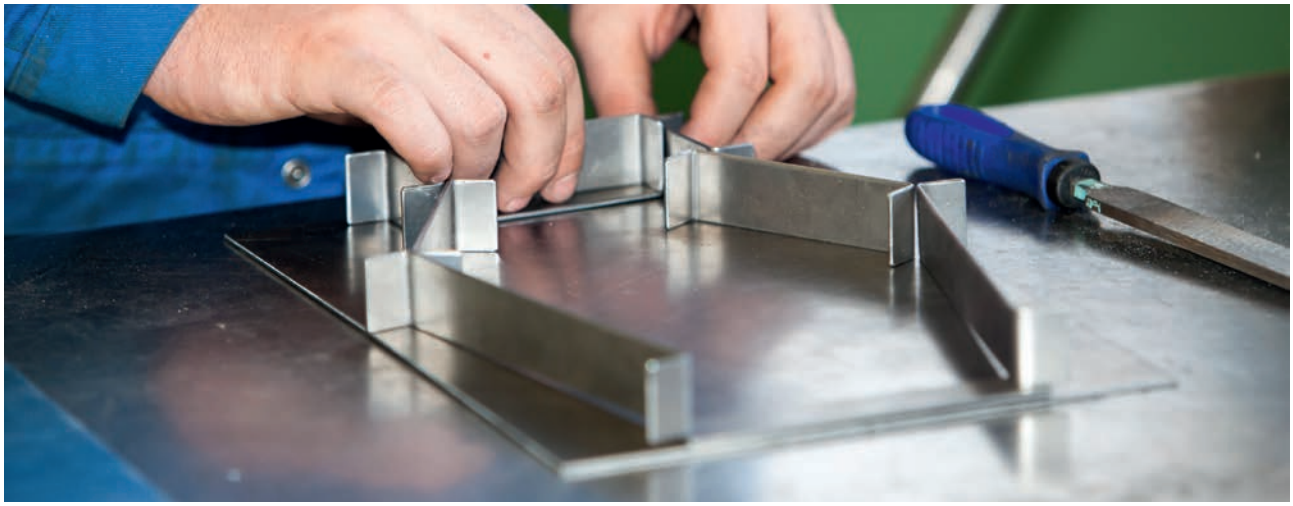
In der voestalpine hat Aus- und Weiterbildung als Grundlage für beste Qualifikation und sichere Arbeitsplätze traditionell einen hohen Stellenwert. Konzernweit werden 1.350 Lehrlinge ausgebildet.

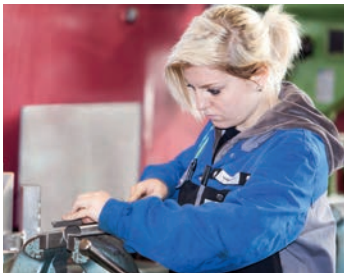
Das Gestaltungskonzept dieses Berichtes folgte der Idee, das Thema Corporate Responsibility, also die Verantwortung eines Unternehmens mit den Lehrlingen, mit der Zukunft des Unternehmens zu verbinden. Im Jahrgang Metalltechnik/ Maschinenbautechnik des 2. Lehrjahres werden elf Burschen und ein Mädchen ausgebildet. Sie mussten sich vor Beginn ihrer Lehre gegenüber 100 anderen Jugendlichen durchsetzen, die sich ebenfalls für diesen Lehrberuf beworben haben.

Die zwölf Lehrlinge wurden ausgewählt, um sich mit Nachhaltigkeit, Umweltschutz und Gesellschaftlicher Verantwortung auseinanderzusetzen und passend zu den Inhalten und Kapiteln des Berichtes Werkstücke nach eigenen Ideen anzufertigen.

Die kreativen Vorschläge, die Skizzenerstellung, Überlegungen zu Material und die passende Fertigungstechnik kamen alleine von den Lehrlingen, die Umsetzung erfolgte in der Lehrwerkstätte der voestalpine, mit Unterstützung des Meisters und Lehrlingsausbildners. Im Rahmen eines Frühstücks wurden die fertigen Werkstücke – jedes für sich ein Kunstwerk – und die fotografische Umsetzung dem Vorstandsvorsitzenden der voestalpine, Herrn Dr. Wolfgang Eder präsentiert. Die Ergebnisse sind als großflächige Bilder in diesem Bericht zu sehen.



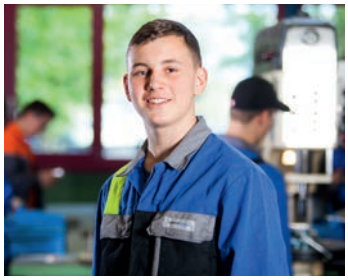




erzilein

Mathias Denkmeir
Seite 79

Marco Gabriel
Seite 9



Lukas Hölzl
Seite 47

Martin Lagler
Seite 21

Alexander Lang
Seite 39

Andreas Langer
Seite 63

Lukas Mayrhofer
Seite 49

Manuel Mayrhofer
Seite 13

Philip Prantner
Seite 27

Alexander Sonnberger
Seite 75

Markus Süß
Seite 33

Romana Tondl
Titelbild

Inhaltsverzeichnis

		Seite
	Lehrlingsprojekt	2
1.	Vorwort	8
2.	Die voestalpine AG – Zahlen, Daten, Fakten	10
2.1	Entwicklung der Kennzahlen	12
2.2	Geschäftsmodell	15
2.3	Divisionen	16
2.3.1	Die Steel Division	16
2.3.2	Die Special Steel Division	17
2.3.3	Die Metal Engineering Division	18
2.3.4	Die Metal Forming Division	19
3.	Das Nachhaltigkeitsverständnis der voestalpine	20
3.1	Stahlkreislauf	22
3.2	Ressourcenschonung	24
3.3	Klimaschutz	25
4.	Der erste Corporate Responsibility Report der voestalpine	26
4.1	Das Corporate Responsibility Steering Committee der voestalpine	28
4.2	Kommunikation mit den Stakeholdern	29
4.2.1	Mitarbeiter	29
4.2.2	Investoren	30
4.2.3	Kunden und Lieferanten	30
4.2.4	Interessensvertretungen, Plattformen und Netzwerke	30
4.3	Die Wesentlichkeitsmatrix der voestalpine	31
5.	Integre Unternehmensführung	32
5.1	Compliance	32
5.1.1	Der Verhaltenskodex	32
5.1.2	Menschenrechte	34
5.1.3	Compliance-Organisation	35
5.2	Corporate Governance	37
6.	Forschung und Entwicklung	38
6.1	Forschungsaufwendungen des voestalpine-Konzerns	40
6.2	Organisation	41
6.3	Ressourcenschonende und umweltverträgliche Prozesse und Anlagen	42
6.4	Werkstoffentwicklungen und Produktinnovationen	44
6.4.1	Anwendungsbereich Automotive	44
6.4.2	Anwendungsbereich Schienen und Weichen	45
6.4.3	Anwendungsbereich Energieerzeugung	46
6.5	Erhaltene Preise und Auszeichnungen	47

Seite

7.	**Ökologie**	48
7.1	Umweltmanagement und konzernweiter Wissenstransfer	50
7.2	Umweltstandards	51
7.2.1	Aufrechterhalten von Umweltstandards	51
7.3	Spezifische CO_2-Emissionen der voestalpine	52
7.4	Luftreinhaltung	53
7.4.1	Schwefeldioxid (SO_2)	53
7.4.2	Stickstoffoxide (NO_X)	54
7.4.3	Staub	55
7.5	Wasserwirtschaft	55
7.6	Ressourcenschonung und Wiederverwendbarkeit und -verwertbarkeit	56
7.7	Abfallmanagement	57
7.8	Energie	58
7.9	Biodiversität	60
7.10	Erhaltene Preise und Auszeichnungen	61
8.	**Mitarbeiter**	62
8.1	Beschäftigung nach Ländern	64
8.2	Die voestalpine als Arbeitgeber	66
8.2.1	Mitarbeiterbefragung	66
8.2.2	Betriebszugehörigkeit und Altersstruktur der Beschäftigten	66
8.3	Gleichstellung	67
8.3.1	Menschen mit Beeinträchtigung	67
8.3.2	Frauen in der voestalpine	67
8.4	Aus- und Weiterbildung	68
8.5	Arbeitssicherheit	69
8.6	Lehrlinge	70
8.7	Mitarbeiterbeteiligung	71
8.8	Die Stahlstiftung in Österreich	72
8.9	Erhaltene Preise und Auszeichnungen	73
9.	**Gesellschaft**	74
9.1	Kultur	74
9.2	Soziales	76
9.3	Bildung und Wissenschaft	77
9.4	Sport	78
9.5	Erhaltene Preise und Auszeichnungen	78
10.	**Anhang**	80
10.1	GRI-Index	80
10.2	Mitgliedschaften	84
10.3	Glossar	86
	Kontakt & Impressum	88

1. Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem vorliegenden Bericht präsentieren wir Ihnen erstmals eine umfassende, an den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) orientierte Darstellung von Corporate Responsibility im voestalpine-Konzern.

Zum einen wollen wir mit dieser Publikation dokumentieren, wie wir den Begriff der „Verantwortung" gegenüber unseren Stakeholdern interpretieren und diesen der Unternehmenskultur seit jeher immanenten Wert – teilweise weit über rein gesetzliche Erfordernisse hinaus – bereits seit langem konsequent praktizieren. Zum anderen bildet eine möglichst umfassende und objektive Information auch die Grundlage für entsprechend seriöse und faktenbasierte Meinungs- und Entscheidungsbildung, sei es in der Öffentlichkeit, der Politik oder den Medien. Mit derselben Transparenz und Offenheit, um die wir uns schon bisher (etwa in der mehrfach ausgezeichneten Umweltkommunikation) bemüht haben, wollen wir auch in der von nun an regelmäßigen, alle zwei Jahre stattfindenden CR-Berichterstattung unseren Beitrag zu Information und Dialog leisten.

voestalpine ist als stahlbasierter Technologie- und Industriegüterkonzern naturgemäß von einigen durchaus sensibel wahrgenommenen Themen betroffen, deren Zusammenhänge, Auswirkungen und zugrunde liegende Probleme oftmals nur schwer – und jedenfalls nicht mit plakativen Botschaften – zu vermitteln sind. Dies betrifft nicht nur „klassische" Bereiche wie Energie und Ökologie; gerade für ein weltweit tätiges Unternehmen steht zunehmend praktisch jedwede Form des gegenseitigen Umgangs mit Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Aktionären und allen anderen Stakeholdern im Vordergrund. Deshalb unterstützen wir neben nationalen CSR-Netzwerken auch den UN Global Compact, zu dessen 10 Prinzipien wir uns uneingeschränkt bekennen.
Die fortschreitende Internationalisierung des voestalpine-Konzerns, der mittlerweile bereits fast 30 % seines Umsatzes und knapp 20 % seiner Mitarbeiter außerhalb Europas ausweist, stellt auch in Bezug auf Corporate Responsibility immer komplexere, aufwendigere und höhere Ansprüche an unser Unternehmen. Dies gilt umso mehr, als wir diesen Weg der Globalisierung in anspruchsvollsten Produkt- und Technologiesegmenten auch künftig im Rahmen unserer Konzernstrategie „voestalpine 2020" konsequent fortsetzen werden – im Bewusstsein, dass damit nicht nur ökonomische Chancen, sondern in einigen Bereichen auch Risikopotenziale verbunden sind.

Im Spannungsfeld zwischen operativer Dezentralität und strategischer Steuerung befassen wir uns daher bereits seit geraumer Zeit sehr fokussiert mit den inhaltlichen und strukturellen Herausforderungen, die sich aus der alle Konzernbereiche betreffenden Internationalisierung ergeben, sowie mit der Entwicklung und Umsetzung der entsprechenden Antworten. Neben einer umfassenden Szenarienplanung im Hinblick auf die langfristigen wirtschafts-, industrie- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen steht dabei die Frage im Mittelpunkt, wie unsere in vielen Bereichen bereits überdurchschnittlich hohen und teils über rein gesetzliche Erfordernisse weit hinausgehenden Standards (insbesondere bei Umweltverträglichkeit, Ressourceneffizienz und in den Beziehungen gegenüber Mitarbeitern und Geschäftspartnern) im globalen Umfeld aufrechterhalten bzw. – wo möglich – sogar noch weiter verbessert werden können.

Wir tun dies durchaus im Bewusstsein, dass der voestalpine-Konzern für die kommenden Herausforderungen insgesamt sehr gut positioniert ist, und blicken auch mit einem gewissen Stolz auf unsere Mitarbeiter in aller Welt, die den erfolgreichen Weg ihres Unternehmens erst möglich gemacht haben. Insofern soll Ihnen der vorliegende Bericht – neben der reinen Information – auch einen Einblick in die „Welt der voestalpine" und der Menschen, die sie prägen, vermitteln.

Diese Authentizität stellt übrigens nicht nur in inhaltlicher, sondern auch in gestalterischer Hinsicht einen wesentlichen Aspekt des CR-Reports dar: Zwölf Lehrlinge, die am Konzernstandort

Linz ihre Ausbildung absolvieren, haben zu den einzelnen Themenbereichen des Berichts individuelle Symbole entworfen und diese Werkstücke auch selbst hergestellt. Dies symbolisiert einen gerade für Corporate Responsibility ganz wesentlichen Gedanken: Verantwortung mit dem entscheidenden „Mehr“ über das notwendige Maß hinaus muss von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tagtäglich gelebt, wahrgenommen und verinnerlicht werden.

Diese Identifikation mit dem Unternehmen und seinen Werten zeichnet unseren Konzern über alle Standort- und Landesgrenzen hinweg aus. An dieser Stelle gilt mein besonderer Dank daher all jenen, die an diesem ersten Corporate-Responsibility-Report „ihrer“ voestalpine beteiligt waren und ihn mit viel Engagement und Fachwissen ermöglicht haben.

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

Marco Gabriel, Metalltechniker/Maschinenbautechnik, 2. Lehrjahr

2. Die voestalpine AG – Zahlen, Daten, Fakten

Die voestalpine AG ist ein weltweit agierender Konzern mit einer Vielzahl von spezialisierten Unternehmen, die hochwertige Stahlprodukte fertigen, verarbeiten und weiterentwickeln.
Die Unternehmensgruppe ist mit über 46.000 Mitarbeitern, mit mehr als 500 Konzerngesellschaften und -standorten in über 50 Ländern auf fünf Kontinenten tätig.
Der Hauptsitz des Unternehmens befindet sich in Linz, Österreich.
Die voestalpine AG ist seit 1995 börsennotiert.

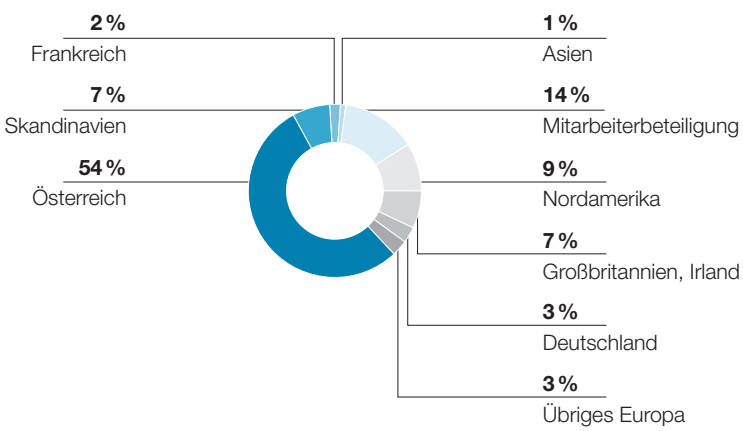
2.1 Entwicklung der Kennzahlen

Kennzahlen

Mio. EUR	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
Umsatzerlöse	11.724,9	8.550,0	10.953,7	12.058,2	11.524,4
EBITDA	1.710,1	1.004,3	1.605,6	1.301,9	1.441,8
EBITDA-Marge	14,6 %	11,7 %	14,7 %	10,8 %	12,5 %
EBIT	988,7	352,0	984,8	704,2	853,6
EBIT-Marge	8,4 %	4,1 %	9,0 %	5,8 %	7,4 %
Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent)	44.004	42.021	45.260	46.473	46.351
Forschungsaufwendungen (in Mio. EUR)	112,0	108,8	109,0	116,7	125,6
Betriebsausgaben/Umweltanlagen (in Mio. EUR) in Österreich	225,0	193,0	194,0	212,0	213,0
Rohstahlproduktion (in Mio. t)	6,807	6,075	7,717	7,572	7,529
CO_2-Emissionen pro Tonne Rohstahl (in t)*	1,73	1,56	1,51	1,56	1,52

* Werte erhoben pro Kalenderjahr

Eigentümerstruktur

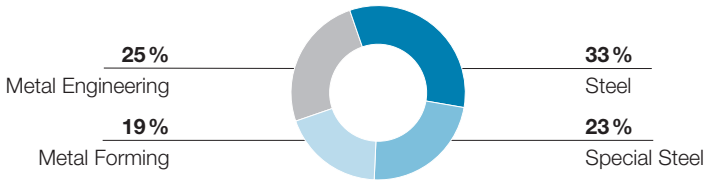


Größte Einzelaktionäre	
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Invest GmbH & Co OG	<15 %
voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung	14,4 %
Oberbank AG	7,9 %
Norges Bank	>4 %

Manuel Mayrhofer, Metalltechniker/Maschinenbautechnik, 2. Lehrjahr

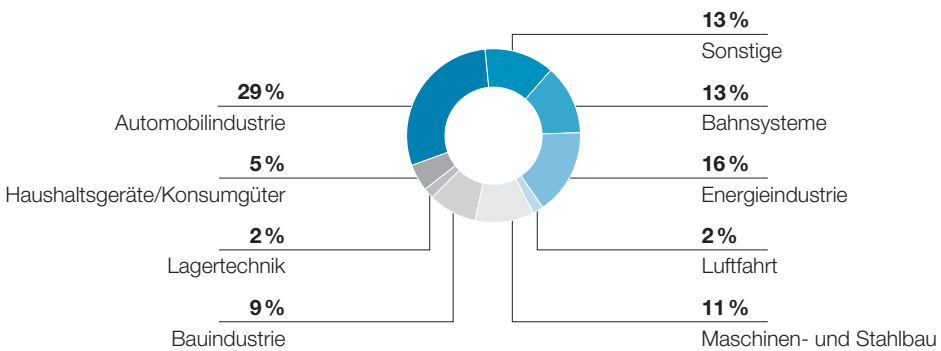
Umsatz nach Divisionen

in % der addierten Divisionsumsätze
Geschäftsjahr 2012/13



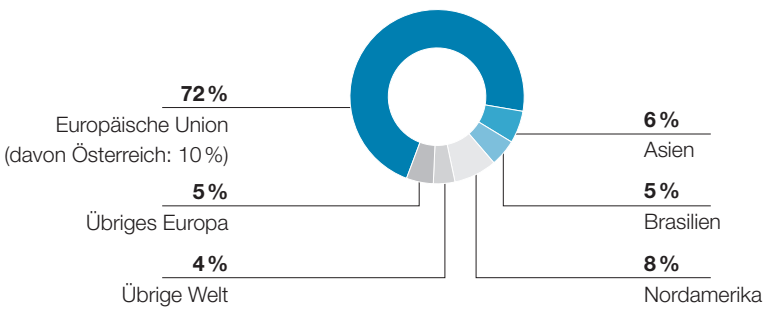
Umsatz nach Branchen

in % des Gruppenumsatzes
Geschäftsjahr 2012/13



Umsatz nach Regionen

in % des Gruppenumsatzes
Geschäftsjahr 2012/13



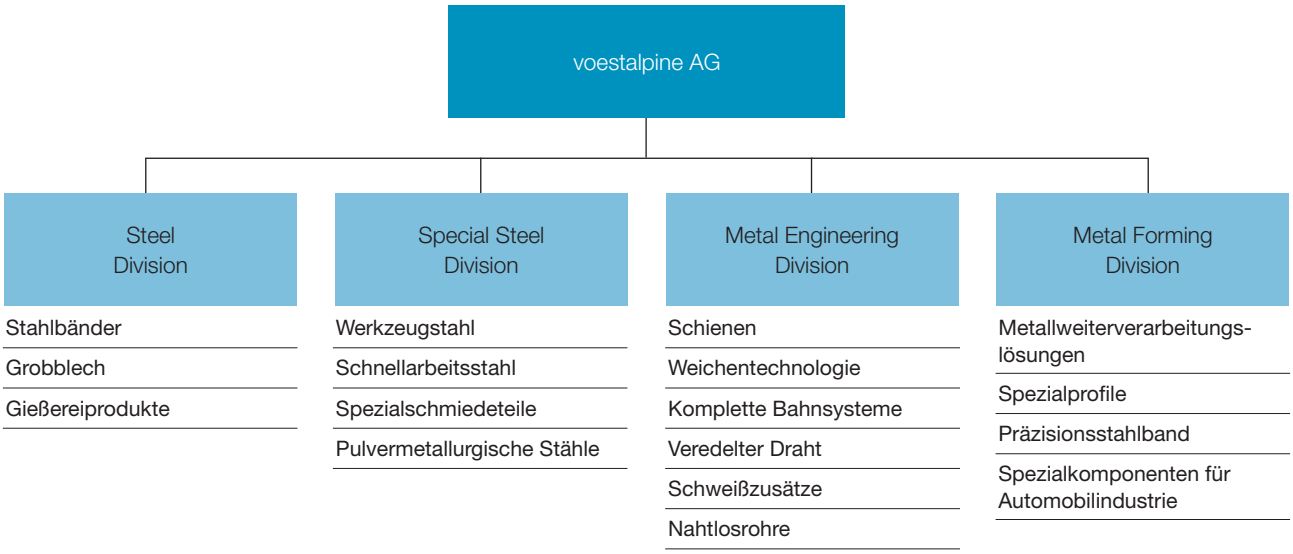
2.2 Geschäftsmodell

Die voestalpine ist ein weltweit tätiger Konzern, der von der Stahlproduktion bis zur Industriegüterfertigung einen breiten Teil der industriellen Wertschöpfungskette abdeckt.

Die voestalpine produziert und verarbeitet Stahl und fertigt daraus Bauteile und Komponenten für Marktsegmente, die außergewöhnlich hohe Anforderungen an die verwendeten Werkstoffe stellen. Dazu gehören neben der Automobil- vor allem die Energie- und Luftfahrtindustrie, aber auch die europäischen und amerikanischen Raumfahrtprogramme.
Während die Werkstoffproduktion auf Stahl fokussiert bleibt, entwickelte der Konzern im Bereich der Weiterverarbeitung und Teilefertigung einen breiteren Ansatz und verarbeitet auch andere metallische Werkstoffe wie beispielsweise Aluminium für die Automobilindustrie oder Titan für die Luftfahrtindustrie.

Verarbeitung und Komponentenfertigung wurden nach der strategischen Neuausrichtung des Konzerns im Jahr 2001 ins Zentrum der Wachstumsaktivitäten gestellt, womit der Umbau der voestalpine von einem klassischen Stahlhersteller zu einem Technologie- und Industriegüterkonzern eingeleitet wurde. Dieser Strategie wurde auch die Aufbauorganisation angepasst und der Konzern in vier Divisionen gegliedert, welche seither kontinuierlich ausgebaut wurden und heute führende Positionen in ihren Märkten einnehmen.

Die Stärke des voestalpine-Konzerns liegt im Verbund der Unternehmen und dem Zugriff der Verarbeitungsdivisionen auf eine eigene Stahlerzeugung, wodurch einzigartige Problemlösungen entwickelt werden können. Die voestalpine sieht sich als erste Wahl für Lösungskonzepte aus Hightech-Stahl und metallischen Hochleistungswerkstoffen.



2.3 Divisionen

Der voestalpine-Konzern ist in vier Divisionen gegliedert, die mit ihren Produktportfolios auf ihren Märkten jeweils zu den führenden Anbietern gehören.

2.3.1 Die Steel Division

Die Steel Division ist die größte Einheit der voestalpine und steht gemessen am Umsatz für ungefähr ein Drittel des Konzerns. Die Division produziert im integrierten Stahlwerk in Linz, Österreich, ca. 5,5 Millionen Tonnen Rohstahl pro Jahr und verarbeitet diesen zu warm- und kaltgewalztem sowie elektrolytisch verzinktem, feuerverzinktem und organisch beschichtetem Stahlband. Hinzu kommen Elektroband, Grobblech- und Gießereiaktivitäten sowie die der Produktion nachgelagerten Bereiche Stahl Service Center und Anarbeitung. Die Produkte der Steel Division gehen überwiegend an die europäische Automobil- und Automobilzulieferindustrie, die Haushaltsgeräteindustrie, Maschinenbau und Energieindustrie. In diesen Branchen zählt die voestalpine zu den führenden Lieferanten in Europa.

Kennzahlen der Steel Divison

Werte in Mio. EUR, Stand: Geschäftsjahr 2012/13

Umsatzerlöse	3.921,7
EBITDA	449,8
EBITDA-Marge	11,5 %
EBIT	218,4
EBIT-Marge	5,6 %
Mitarbeiter (FTE)	10.676

Die Geschichte der Steel Division

Der Standort Linz wurde 1938 unter dem Namen „Hermann-Göring-Werke“ im Zuge der Kriegsvorbereitung durch das Regime der Nationalsozialisten zur Produktion von Stahl für die Rüstungsindustrie gegründet. Während der Kriegsjahre erbrachten unter anderem in- und ausländische Zwangsarbeiter und Inhaftierte der NS-Konzentrationslager die Arbeitsleistung.
Ein transparenter, offener Umgang mit dieser Geschichte ist der voestalpine sehr wichtig. Das seit 2001 bestehende Dokumentationszentrum arbeitet gemeinsam mit dem Geschichteclub Stahl diesen Abschnitt der Vergangenheit auf und bringt diesen mit Publikationen, Ausstellungen und einem Werksmuseum der Öffentlichkeit näher.

Von den Alliierten wurden die Werke nach Kriegsende beschlagnahmt und als „Vereinigte Österreichische Eisen- und Stahlwerke AG“ (VÖEST) 1946 an die Republik Österreich übergeben und verstaatlicht.

Anfang der 1950er Jahre wurde in Linz das LD-Verfahren (LD für Linz-Donawitz) entwickelt und 1952 das erste Stahlwerk auf dieser Basis in Betrieb genommen. Das Verfahren revolutionierte die Stahlerzeugung, heute werden weltweit mehr als zwei Drittel des Stahls mit dieser Technik produziert.
Nach Beschluss des Investitionsprogrammes „Linz 2010“ im Jahr 2002 wurde neben einer Kapazitätserweiterung um knapp 50 % der Anlagenpark konsequent auf das höchste Qualitätssegment im Stahlbereich ausgerichtet.

2.3.2 Die Special Steel Division

Die 2007/08 akquirierte börsennotierte Böhler-Uddeholm-Gruppe wurde als Special Steel Division in den voestalpine-Konzern integriert und umfasst weltweit führende Spezialstahl- und Werkstoffunternehmen. Stahlwerksstandorte befinden sich in Österreich, Deutschland, Schweden und Brasilien. Die Division verfügt über ein eigenes weltweites Vertriebs- und Servicecenter Netzwerk, welches den Kunden spezielle Wärme- und Oberflächenbehandlung zur Produktoptimierung anbietet, und beliefert alle bedeutenden Industrieregionen der Welt.

Die Special Steel Division produziert hochlegierte Spezialstähle („High Performance Metals"), die spezifisch entwickelte Eigenschaften bezüglich Verschleißfestigkeit, Schleifbarkeit und Zähigkeit aufweisen, sowie Spezialschmiedeteile.

Die größten Kundengruppen im Bereich Werkzeugstahl sind die Automobil- und die Konsumgüterindustrie. Spezialwerkstoffe werden an den Kraftwerksbau sowie die Öl- und Gasindustrie geliefert. Die Luftfahrt- und die Energieerzeugungsindustrie beziehen großteils Gesenkschmiedeteile. Bei Werkzeugstählen und Sonderlegierungen ist die Special Steel Division Weltmarktführer. Bei Schnellarbeitsstählen und Ventilstählen ist sie weltweit die Nummer 2.

Kennzahlen der Special Steel Divison

Werte in Mio. EUR, Stand: Geschäftsjahr 2012/13

Umsatzerlöse	2.748,4
EBITDA	368,7
EBITDA-Marge	13,4 %
EBIT	223,6
EBIT-Marge	8,1 %
Mitarbeiter (FTE)	12.721

Die Geschichte der Special Steel Division

Die Wurzeln der Special Steel Division liegen im österreichischen Kapfenberg, wo bereits 1446 ein Hammerwerk urkundlich erwähnt wurde. Im 19. Jahrhundert ging das Kapfenberger Gußstahlwerk der Österreichischen Alpine Montan Gesellschaft in den Besitz der Brüder Böhler über, die sich bereits auf die Herstellung von Spezialstählen konzentrierten.

Später entstand daraus die Böhler-Uddeholm-Gruppe, die 1995 erfolgreich an die Börse ging und durch kontinuierliche Investitionen sowie globale Akquisitionen zum Weltmarktführer im Werkzeug- und Spezialstahlbereich wurde. 2007/08 übernahm die voestalpine AG im Zuge eines öffentlichen Übernahmeangebotes 100 % der Anteile der Böhler-Uddeholm AG.

2.3.3 Die Metal Engineering Division

Die Metal Engineering Division bündelt die Aktivitäten des voestalpine-Konzerns in den Geschäftsbereichen Schienentechnik, Weichensysteme, Bahnlogistik und -services sowie Draht, Nahtlosrohre und Schweißtechnik. Im Bereich Eisenbahnsysteme bietet sie neben der Fertigung von ultralangen, kopfgehärteten HSH-Schienen und einbaufertigen Weichensystemen eine komplette Servicepalette für den Bahn-Fahrwegbau einschließlich Planung, Transport, Logistik und Verlegung. Die Entwicklung von eigenem streckenbasierten Monitoring Equipment, beispielsweise zur Überwachung von Achstemperaturen, ergänzt das Portfolio des Full-Service-Providers ab. Im Bereich Eisenbahnsysteme ist die Metal Engineering Division sowohl Markt- als auch Technologieführer.
Darüber hinaus stellt die Division hochqualitativen Draht, beispielsweise für die Automobilindustrie, Nahtlosrohre für die Öl- und Gasindustrie sowie Schweißzusatzwerkstoffe her. Die Metal Engineering Division verfügt über eine eigene Stahlproduktion in Donawitz, Österreich, ein wesentlicher Vorteil in der Entwicklung von Produktinnovationen.

Kennzahlen der Metal Engineering Divison

Werte in Mio. EUR, Stand: Geschäftsjahr 2012/13

Umsatzerlöse	2.913,6
EBITDA	434,6
EBITDA-Marge	14,9 %
EBIT	319,6
EBIT-Marge	11,0 %
Mitarbeiter (FTE)	11.374

Die Geschichte der Metal Engineering Division

Die Ursprünge des heutigen Stahlwerkes in Donawitz in der Steiermark, Österreich, gehen auf die urkundlich nachweisbaren Hammerwerke aus dem Jahr 1436 zurück. 1881 wurden die in der Region ansässigen Eisen- und Stahlbetriebe in der Österreichischen Alpine Montangesellschaft (ÖAMG) zusammengefasst. Ende des 19. Jahrhunderts war Donawitz das Zentrum der Stahlerzeugung und -verarbeitung in der österreichisch-ungarischen Monarchie.

1939 wurde die Alpine Montangesellschaft mit den Werken in Linz fusioniert und nach dem zweiten Weltkrieg wieder getrennt.
Am 22. Mai 1953 wurde in Donawitz das zweite LD-Stahlwerk, nach 1952 in Linz, in Betrieb genommen. 1973 wurde die Alpine Montangesellschaft mit der VÖEST in Linz fusioniert, es entstand der Name VÖEST-ALPINE AG.
Das Stahlwerk in Donawitz wurde im Jahr 2000 mit einem Kostenaufwand von rund 165 Mio. EUR zum weltweit modernsten Kompakt-LD-Stahlwerk ausgebaut.

Zahlreiche Investitionen und Akquisitionen ließen die Metal Engineering Division in allen Segmenten zum Hochtechnologie-Anbieter und im Eisenbahnbereich zum Weltmarktführer werden.

2.3.4 Die Metal Forming Division

Die Metal Forming Division ist ein führender Anbieter von hochwertigen Metallweiterverarbeitungslösungen im Bereich gewalzter Rohre und Profile sowie im Bereich gepresster Bauteile und Komponenten. Sie erzeugt insbesondere maßgeschneiderte Spezial- und Präzisionsprofile und geschweißte Rohre für Bauapplikationen und den Kabinenbau für Nutzfahrzeuge, sowie Strukturelemente für die Flugzeugindustrie. Die Division beliefert die Automobilindustrie mit einer kompletten Palette von Pressteilen aus dem Karosseriesegment, aber auch hoch innovative Strukturteile und Sicherheitskomponenten.

Darüber hinaus fertigt die Division kaltgewalztes Spezial-Präzisionsdünnband und bietet Gesamtlösungen im Bereich Hochregallager-Technologie an. Die Metal Forming Division ist historisch bedingt in keiner ihrer Aktivitäten mit der Stahlerzeugung verbunden. Sie verfügt bei allen eingesetzten Werkstoffen – metallische und nicht metallische Stoffe – über hohe Kompetenz, beispielsweise in der Aluminium-Verformung für die Automobilindustrie, in der Verformung von Titanbauteilen für die Luftfahrtindustrie und in der Verarbeitung von Kunst- und Kohlenstofffasern.

Kennzahlen der Metal Forming Divison

Werte in Mio. EUR, Stand: Geschäftsjahr 2012/13

Umsatzerlöse	2.310,2
EBITDA	257,6
EBITDA-Marge	11,1 %
EBIT	167,6
EBIT-Marge	7,3 %
Mitarbeiter (FTE)	10.853

Die Geschichte der Metal Forming Division

Im Zuge der strategischen Neuausrichtung des Konzerns 2001 hin zu einem diversifizierten Technologiekonzern wurde zum einen die damalige Hütte Krems in die Division Profilform umgewandelt und zum anderen die Division „motion“, später Automotive, gegründet. Mit der Straffung der Konzernstruktur im Jahr 2012 wurden diese beiden Divisionen zur heutigen Metal Forming Division fusioniert und darin die Verarbeitungsaktivitäten gebündelt, neu geordnet und durch Investitionen und Akquisitionen stark ausgebaut.

3. Das Nachhaltigkeitsverständnis der voestalpine

Stahl spielt in allen Lebensbereichen eine wichtige Rolle: im täglichen Leben ist der Mensch von Erzeugnissen umgeben, die entweder ganz aus Stahl gefertigt sind, oder in denen sich ein Kern aus Stahl befindet. Weltweit werden jährlich etwa 1.500 Millionen Tonnen Stahl produziert und verarbeitet, davon 7,5 Millionen Tonnen von der voestalpine.

Der Werkstoff Stahl birgt bei einer Vielzahl von Einsatzmöglichkeiten hohes Potenzial im Bereich Nachhaltigkeit, wobei seine größte Stärke in der vollständigen Rezyklierbarkeit liegt. Die Stahlherstellung ist ein ressourcenintensiver Prozess mit verfahrensbedingten Auswirkungen auf die Umwelt: hohes Emissionsaufkommen, große Mengen an Abfall und ein teilweise hoher Wasserverbrauch.
Die voestalpine arbeitet entschlossen an der Vermeidung oder Minimierung dieser Umweltauswirkungen durch die Entwicklung und Anwendung von ressourcenschonenden Verfahren, Maßnahmen im Abfallmanagement und eine aktive Klimaschutzpolitik.

Die Stahlherstellung ist sehr arbeitsintensiv. Wie alle Bereiche der Schwerindustrie wird sie durch einen hohen Anteil an Schichtarbeit und eine vorwiegend männliche Belegschaft geprägt. Die voestalpine stellt sich ihrer sozialen Verantwortung durch umfassende Sicherheitsmaßnahmen, ein konzernweites Gesundheitsmanagement und vielfältige Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie durch Programme, die technische Berufe verstärkt für Frauen interessant machen sollen. Seit Jahren wird ein Generationenmanagement betrieben, das auf die sich verändernde demografische Situation in der Gesellschaft aktiv eingeht.

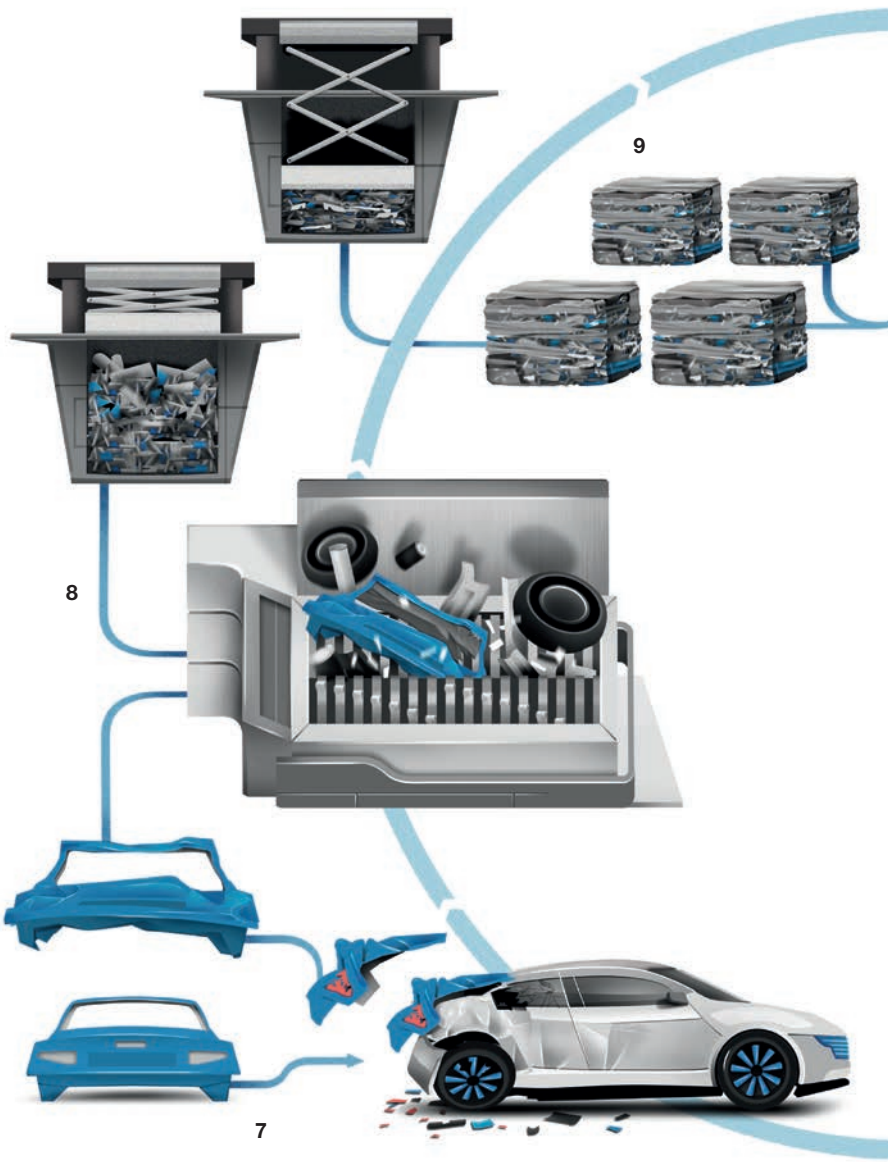
Produkte und Dienstleistungen der voestalpine werden in unzähligen Anwendungen des täglichen Lebens gebraucht. Das Unternehmen nimmt seine Produktverantwortung konsequent wahr, indem die Entwicklung von Produkten und Lösungen für sichere Mobilität und für Alternativenergien vorangetrieben wird. Die voestalpine arbeitet in internationalen Gremien an Standards hinsichtlich Recycling und Life Cycle Assessments. Die voestalpine forscht an Produkten, die indirekt CO_2 einsparen – der Werkstoff Stahl ist ganz klar Teil der Lösung der CO_2-Problematik. Alle Nachhaltigkeits-Maßnahmen müssen den ökonomischen Erfolg des Unternehmens im Blick haben: nachhaltiges Handeln macht auch wirtschaftlich erfolgreich.
Dafür nimmt die voestalpine auch kurzfristige Belastungen in Kauf. Nicht hinzunehmen sind jedoch politische Vorgaben, ob national, auf EU-Ebene oder international, die den Wettbewerb verzerren und die Konkurrenzfähigkeit der Produkte aus den Hauptstandorten in Österreich und im übrigen Westeuropa massiv gefährden.

Weil die voestalpine die soziale Verantwortung ernst nimmt, kämpft das Unternehmen konsequent für gute Rahmenbedingungen, die Arbeitsplätze in jenen Gebieten erhalten helfen, wo seit fast 600 Jahren Stahl geschmolzen wird.

Martin Lagler, Metalltechniker/Maschinenbautechnik, 2. Lehrjahr

3.1 Stahlkreislauf

Stahl kann zu 100 Prozent und unendlich oft wiederverwertet werden. Stahl hat damit nicht nur ein Leben, sondern viele.



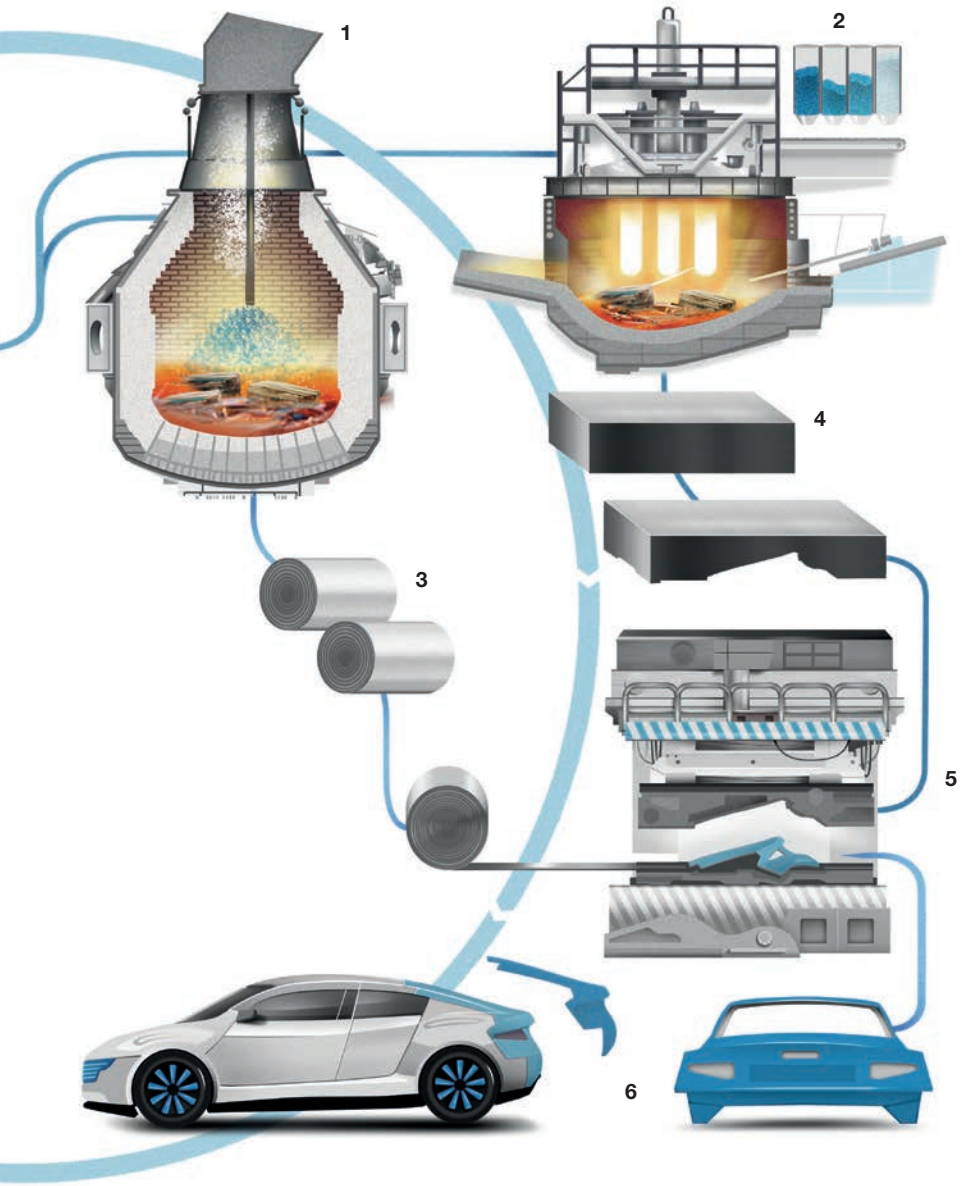


Illustration: Rafael Varona

1 Stahlwerk: Stahl
Zur Produktion einer Tonne Rohstahl werden etwa 250 kg Schrott verwendet.

2 Stahlwerk: Edelstahl
Ein Abstich im Stahlwerk enthält 60 Tonnen Werkzeugstahl.

3 Coils/Stahlband

4 Edelstahlblock: Werkzeugstahl
Zur Fertigung eines neuen Automodells werden 1.500 verschiedene Werkzeuge eingesetzt.

5 Presswerk
Für eine Heckklappe werden etwa 30 kg Flachstahl benötigt.

6 Heckklappe
Eine Heckklappe besteht aus zehn verschiedenen Pressteilen.

7 Ersatzteil: Heckklappe
Gefertigt werden Komponenten für die neuesten Automodelle und Ersatzteile für die nächsten 10 bis 15 Jahre.

8 Recycling/Zerkleinerung: Werkzeugstahl
Diese Maschinen sind je nach Produkt mit 50 bis 100 Messern aus Edelstahl ausgestattet.

9 Schrottwürfel

3.2 Ressourcenschonung

Der sparsame Umgang mit Ressourcen ist für die voestalpine sowohl ökonomisch als auch ökologisch ein wichtiges Anliegen.

Die eingesetzten Primärrohstoffe (vor allem Erze, Metalle, fossile Brennstoffe) sind nicht unbegrenzt verfügbar und starken Preisschwankungen am Weltmarkt unterworfen. Daher strebt die voestalpine danach, den Rohstoffeinsatz zu verringern, Ressourcen in Kreisläufen zu führen oder Kuppel- und Nebenprodukte und Abfallstoffe weiterzuverwenden oder wiederzuverwerten. Zudem bietet Stahl den großen Vorteil, dass er nach seiner Verwendung in Form von Schrott in den Produktionsprozess rückgeführt werden kann: Stahl ist heute das weltweit am meisten recycelte Material.

Laufende Optimierungen in der Prozessführung der Produktionsanlagen der voestalpine steigern die Materialeffizienz und helfen, ständig neue und bessere Verwertungsmöglichkeiten für Kuppel- und Nebenprodukte sowie Abfälle zu finden. Um diese Anstrengungen zur Ressourcenschonung auch wirtschaftlich abzusichern, braucht es jedoch auch geeignete rechtliche Rahmenbedingungen. Die voestalpine setzt sich dafür ein, dass rezyklierbare Werkstoffe bevorzugt werden, dass recyclinggerechtes Konstruieren von Produkten eine Grundvoraussetzung der Marktzulassung ist, Lebenszyklusbetrachtungen bei der Auswahl von Produkten und Werkstoffen beachtet werden und der Einsatz von Sekundärrohstoffen (Nebenprodukten) vereinfacht wird.

Life Cycle Assessment (LCA)

Die Beurteilung der Umweltauswirkungen eines Werkstoffs kann heute nicht mehr nur auf seine Herstellung beschränkt bleiben. Das Life Cycle Assessment legt den Fokus vielmehr auf den gesamten Produktlebensweg von der Produktion über die Nutzungsphase bis zur Entsorgung oder dem Recycling des Produkts. Dieser Ansatz führt weg von einer punktuellen hin zu einer objektiven Bewertung der sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Auswirkungen eines Produkts.

In der Stahlindustrie hat der LCA-Ansatz einen besonders hohen Stellenwert: Er verhilft zu einer ganzheitlichen Sicht und trägt zu ausgewogenen, nachhaltigen Lösungen bei. LCA dient der Optimierung von Stoffstromflüssen und damit der Schonung von Rohstoffen sowie zur Forcierung des Recyclinggedankens. Schließlich unterstützt LCA die Entwicklung und Verbesserung von Produkten und Prozessen an allen Stationen der Wertschöpfungskette.
Die voestalpine hat ein Team nominiert, das sich gezielt um das Thema kümmert und die LCA-Strategie des Konzerns vorantreibt. LCA bedeutet für die voestalpine die Forcierung einer nachhaltigen ökologischen Prozessführung, das Aufzeigen von Optimierungspotenzialen, den optimalen Einsatz der Nebenprodukte im Wertstoffkreislauf, um dadurch wertvolle primäre Rohstoffe einzusparen, sowie die Entwicklung der Produkte in Richtung Langlebigkeit und Wiederverwertbarkeit.

Über die eigenen Unternehmensgrenzen hinaus sieht sich die voestalpine als kompetenter Partner für alle Kunden im Themenkomplex LCA.

Die voestalpine bekennt sich zum LCA Policy Statement der World Steel Association.
www.worldsteel.com

3.3 Klimaschutz

Als weltweit tätigem Industrieunternehmen fällt der voestalpine auch Verantwortung für den Klimaschutz zu, ein Thema, das intensive Auseinandersetzung fordert.

Neben der Möglichkeit zur Reduktion von Emissionen bei den eigenen Produktionsprozessen – durch Recycling von Stahl als Rohstoff oder Maßnahmen für mehr Energieeffizienz – sieht die voestalpine auch Handlungsoptionen im Sinne des LCA-Ansatzes entlang des gesamten Lebenszyklus der Produkte. Denn die Einsparpotenziale durch den Einsatz von Stahl sind höher als die Emissionen aus der Stahlerzeugung selbst. Eine Vielzahl höchstentwickelter Stahlqualitäten trägt in diesem Sinne maßgeblich zum Klimaschutz und zur Ressourcenschonung bei. Zahlreiche Beispiele aus der F&E-Tätigkeit finden sich in diesem Bericht im Kapitel „Forschung und Entwicklung".

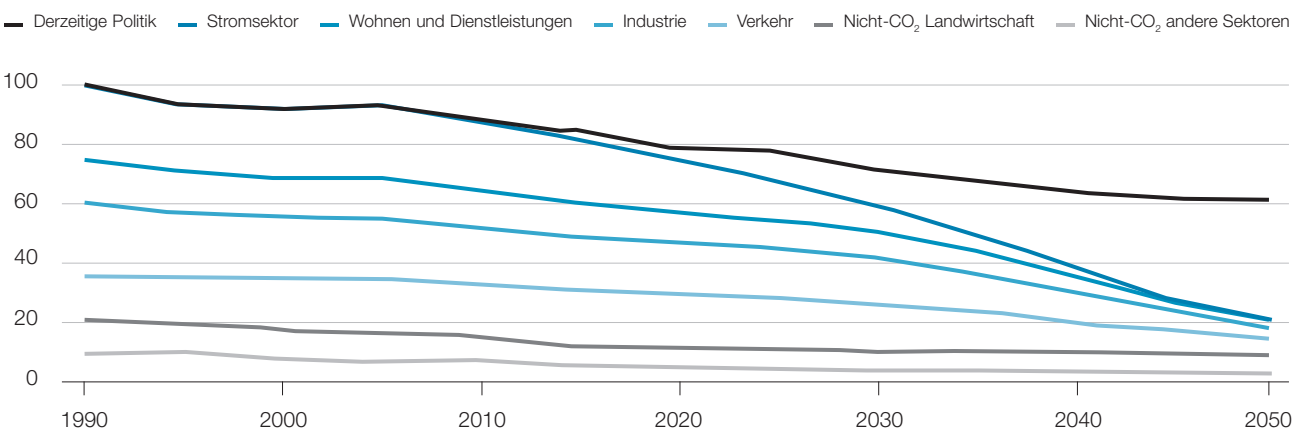
Der Leitidee der europäischen Klimapolitik im Rahmen der „2050 Roadmaps", nämlich der Bepreisung von CO_2 über Emissionszertifikate, steht die voestalpine kritisch gegenüber. Aus der Sicht des Unternehmens sind die Klimaziele mit den aktuell vorgeschlagenen Maßnahmen nicht erreichbar. Anstelle von Eingriffen in den bestehenden Emissionshandel zur Kontrolle des CO_2-Preises empfiehlt die voestalpine, die politischen Weichen dafür zu stellen, dass nach 2020 für die Werkstoff erzeugende Industrie eine technologieorientierte Klimapolitik Platz greift.

Eine solche Politik würde die Industrie emissionsseitig über technologiebezogene Emissionswerte regulieren, Investitionen und Entwicklungen fördern und wiederverwertbare Werkstoffe sowie recyclinggerechtes Konstruieren forcieren.

Verringerungen der Treibhausgas-Emissionen in der EU um 80 % (1990=100 %)

in Prozent

Quelle: Europäische Kommission, Brüssel 2011, KOM (2011) 112 endgültig. Fahrplan zu einer wettbewerbsfähigen CO_2-armen Wirtschaft bis 2050



4. Der erste Corporate Responsibility Report der voestalpine

Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der voestalpine AG. Der Bericht enthält Informationen und Daten zur Darstellung der wesentlichen Aktivitäten und Leistungen des Unternehmens im Nachhaltigkeitskontext.

In der voestalpine sind Aktivitäten zur nachhaltigen Ausrichtung des Unternehmens in den Bereichen Umwelt, Gesellschaft, Mitarbeiter und Ökonomie seit langem etabliert. Viele Einzelprojekte wurden ausgezeichnet und haben in der Fachwelt Anerkennung und Zustimmung hervorgerufen. Mit diesem Bericht wird aufgezeigt, was bereits erreicht wurde, und welche Ziele zum Thema Corporate Responsibility gesetzt werden.

Berichtsgrenze

Alle angeführten Daten beziehen sich auf den gesamten Konzern. Für die Erhebung der Umweltkennzahlen wurden alle Produktionsgesellschaften des voestalpine-Konzerns – das sind produzierende Gesellschaften, die ein Produkt weiterverarbeiten, umwandeln oder behandeln – mit einer Beteiligung über 50% einbezogen.
Diese Vereinfachung ermöglicht eine konzernweite Darstellung ohne qualitative Abschläge. Nachhaltigkeitsauswirkungen entlang der Wertschöpfungskette, die außerhalb der Werkstore und außerhalb des direkten Einflussbereichs des Unternehmens liegen, werden in diesem Bericht nur teilweise thematisiert.

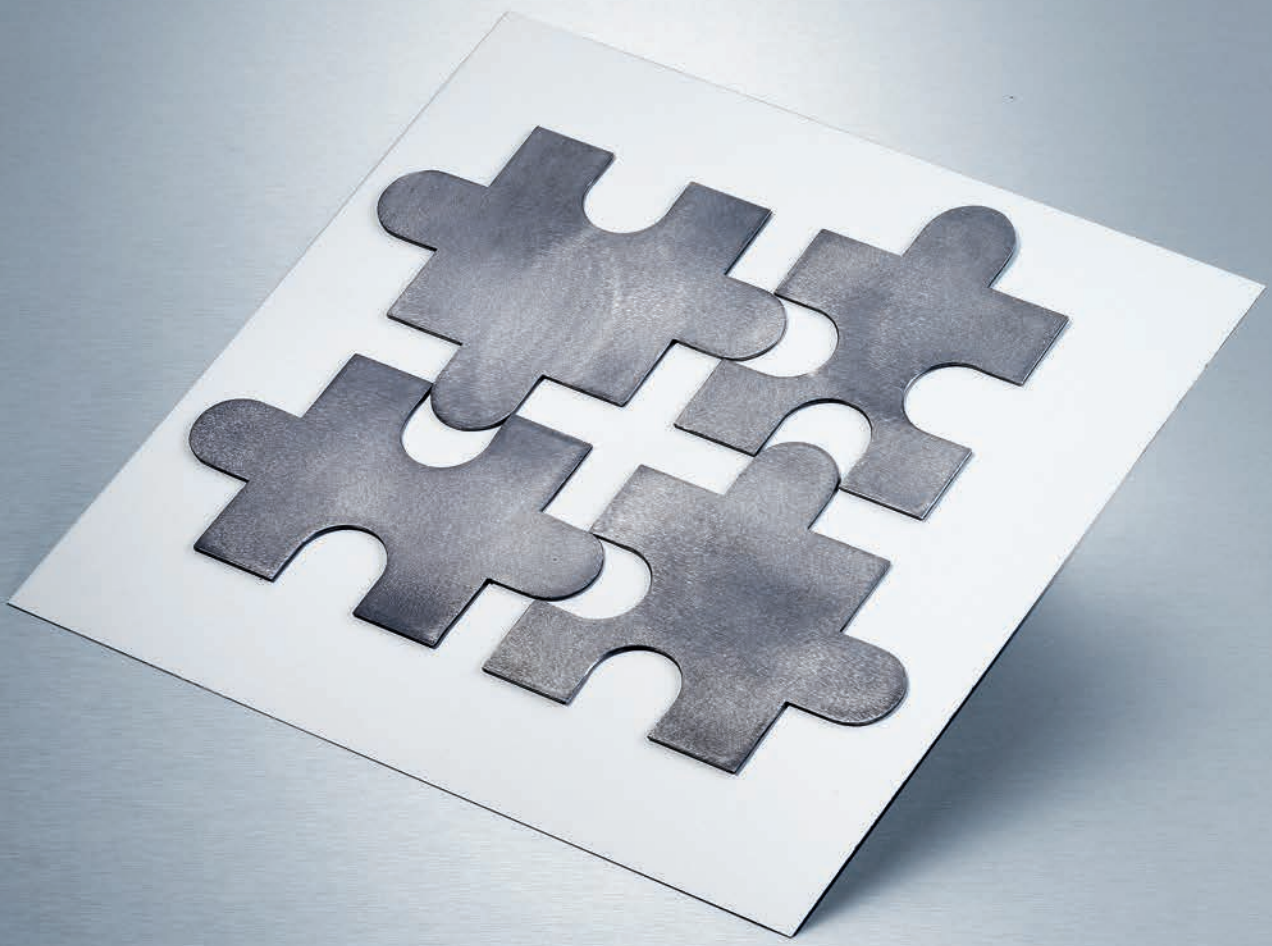
Berichtszeitraum

Das Geschäftsjahr der voestalpine dauert jeweils von 1. April bis 31. März. Die ökonomischen Kennzahlen und Mitarbeiterdaten werden in diesem Zeitrahmen abgebildet. Der Berichtszeitraum für die Wirtschafts- und Mitarbeiterdaten umfasst die letzten fünf Geschäftsjahre. Da viele Umweltdaten regelmäßig an Behörden gemeldet werden müssen, werden diese für das Kalenderjahr erhoben und auch so in diesem Bericht ausgewiesen. Der Berichtszeitraum für die Umweltdaten umfasst die letzten fünf Kalenderjahre.
Die erheblichen Abweichungen der dargestellten Werte im Jahr 2009 sind auf die weltweit wirtschaftlich angespannte Situation und einen damit verbundenen Rückgang der Produktion im Konzern zurückzuführen.

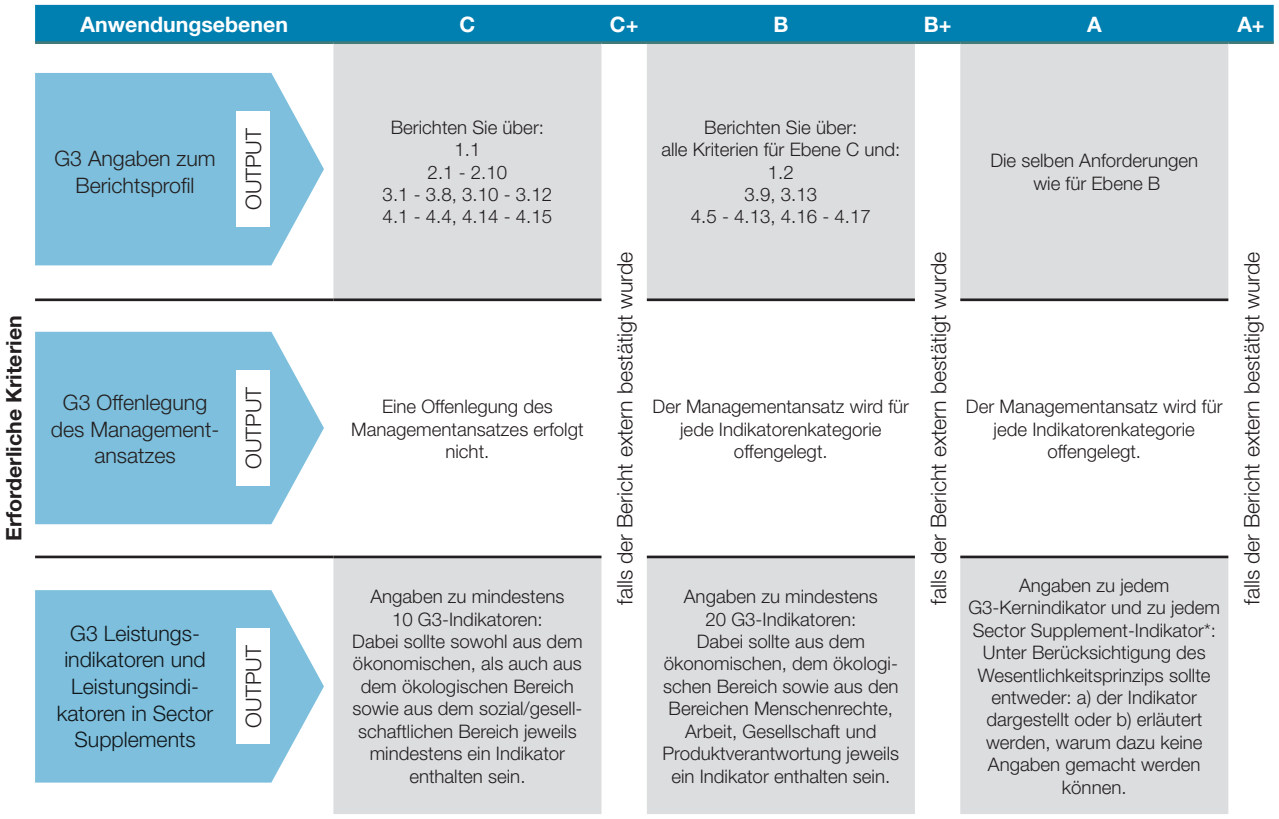
In Zukunft soll alle zwei Jahre ein Nachhaltigkeitsbericht mit jeweils zweijährigem Berichtszeitraum publiziert werden, um eine lückenlose Berichterstattung über die Nachhaltigkeitsleistung zu gewährleisten.

Standard

Der gegenständliche Corporate Responsibility Bericht entspricht nach Selbsteinschätzung der voestalpine der Anwendungsebene C des GRI Leitfadens für Nachhaltigkeitsberichtserstattung (in der Version G3.0).
Die GRI – Global Reporting Initiative – wurde 1997 gegründet und hat sich international als Standard zur Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten etabliert.



Philip Prantner, Metalltechniker/Maschinenbautechnik, 2. Lehrjahr



*sofern es für die Branche eine endgültige Version gibt

4.1 Das Corporate Responsibility Steering Committee der voestalpine

Die voestalpine nimmt seit vielen Jahren ihre ökologische und soziale Verantwortung wahr. Viele Maßnahmen und Zielsetzungen entsprachen bereits in der Vergangenheit dem Anliegen einer nachhaltigen Unternehmensführung.

Mitte 2011 hat der Vorstand beschlossen, diese Aktivitäten systematisch zu koordinieren und zu messen. Dazu wurde Corporate Responsibility (CR) auf Konzernebene als Managementansatz etabliert. Im Herbst 2011 fand unter Leitung des Vorstandsvorsitzenden Dr. Wolfgang Eder eine Auftaktveranstaltung zum CR-Management statt. Zeitgleich wurde ein Corporate Responsibility Steering Committee gegründet, in dem die Abteilungen Umwelt, Forschung, Recht, Compliance, Kommunikation, Personal, Internationale Wirtschaftsbeziehungen und Investor Relations durch die jeweiligen Bereichsleiter vertreten sind. Außerdem wurde die Funktion eines Corporate Responsibility Managers als Ansprechpartner für alle Mitglieder des Steering Committees eingerichtet. Das Steering Committee hat die Aufgabe, die unterschiedlichen CR-Maßnahmen in eine gemeinsame Richtung zu lenken und zu bündeln und eine strukturierte CR-Kommunikation zu gewährleisten.

4.2 Kommunikation mit den Stakeholdern

Das Corporate Responsibility Steering Committee hat in Workshops die wichtigsten Stakeholder der voestalpine definiert.

Dazu gehören Mitarbeiter, Mitbewerber, Kunden, Lieferanten, Investoren, Analysten, Behörden sowie NGOs (siehe Grafik). Stakeholder (oder Anspruchsgruppen) sind jene Personengruppen, die von den Aktivitäten des Unternehmens direkt oder indirekt betroffen sind und daher berechtigte Interessen an diesen Aktivitäten haben.

Die voestalpine steht mit vielen ihrer Stakeholder in einem regelmäßigen Austausch. So gehören etwa Gespräche mit Anliegergemeinden, Behörden- und Verbandsvertretern und mit anderen Organisationen zum Tagesgeschäft der dafür zuständigen Abteilungen.

Mit anderen Stakeholdergruppen findet die Kommunikation strukturiert und in regelmäßiger Frequenz statt, wie in der Folge beschrieben.

4.2.1 Mitarbeiter

Weltweit sind in rund 500 Gesellschaften auf fünf Kontinenten über 46.000 Mitarbeiter bei der voestalpine beschäftigt. Sie stellen eine zentrale Stakeholdergruppe des Konzerns dar.

Mitarbeiterbefragung

Die Mitarbeiter der voestalpine werden in dreijährigem Rhythmus zur Arbeitszufriedenheit und zu ihrem Engagement befragt. Die letzte Befragung fand im Oktober 2013 statt. Sie schloss 42.000 Personen in 21 Ländern ein und wurde in 13 Sprachen durchgeführt. Die Mitarbeiter werden über die Resultate der Befragungen informiert. Kritikpunkte, Anregungen und Verbesserungsvorschläge wurden zusammengefasst und so weit möglich umgesetzt.

Direkter Austausch mit dem Vorstand

In regelmäßigen Abständen diskutieren Vorstände mit den Mitarbeitern der Produktionsstandorte im gesamten Konzern. Die Themen reichen von laufenden Projekten und neuen wirtschaftlichen Entwicklungen bis zu Arbeitssicherheit.

Stahlabend

Monatlich findet in Linz der sogenannte Stahlabend statt. In den Veranstaltungen werden unterschiedliche Themen behandelt, die von Arbeitssicherheit, Mitarbeitergesundheit bis hin zu umweltschonenden und innovativen Produkten reichen. Interessierte Mitarbeiter können mit den Vortragenden (Vorstand und Management) in Dialog treten, Fragen stellen und diskutieren.

4.2.2 Investoren

Investoren und Analysten sind als Eigentümer und Kapitalgeber bzw. als Meinungsbildner an den Kapitalmärkten wichtige Gesprächspartner für ein börsennotiertes Unternehmen wie die voestalpine. Mit dieser Stakeholdergruppe stehen der Vorstandsvorsitzende, die übrigen Vorstandsmitglieder und die Abteilung Investor Relations ständig im Dialog, etwa bei Investorenkonferenzen oder Road Shows und im Zuge von Werksbesichtigungen. In regelmäßigen Abständen veranstaltet die voestalpine einen „Capital Markets Day", um Analysten und institutionelle Investoren intensiv über neueste Entwicklungen und Trends zu informieren. Für diese Zielgruppe bietet die voestalpine außerdem spezielle Führungen durch Produktionsstandorte sowie Produktpräsentationen an. Auch Privataktionäre informiert die voestalpine im Rahmen von zahlreichen Veranstaltungen, insbesondere bei der Hauptversammlung, aber auch bei Werksführungen, Informationsveranstaltungen und Anlegermessen wie der „Gewinn Messe" oder „Money World".

Zusätzlich zu den persönlichen Kontakten werden institutionelle Anleger und Privataktionäre durch Geschäfts- und Quartalsberichte informiert, die auch über die Homepage der voestalpine abrufbar sind.

4.2.3 Kunden und Lieferanten

Die voestalpine steht mit ihren Kunden und Lieferanten in ständigem Austausch. Über die im Tagesgeschäft erforderliche Kommunikation hinaus werden diese Stakeholdergruppen auch als Kooperationspartner in das Forschungs- und Entwicklungs-Netzwerk des Konzerns eingebunden. Die voestalpine sucht auch deshalb die ständige Kommunikation mit den Kunden, um deren Bedürfnisse frühzeitig zu erkennen. Das Unternehmen ist dadurch in der Lage, Produkte zu entwickeln, die den Ansprüchen der Kunden nicht nur genügen, sondern darüber hinausgehen. Die voestalpine nutzt den Dialog mit Kunden und Lieferanten, um immer wieder die Bedeutung des Verhaltenskodex (Code of Conduct) zu unterstreichen und sie mit den Anforderungen im Hinblick auf Menschenrechte und Compliance (siehe Kapitel „Integre Unternehmensführung") vertraut zu machen.

4.2.4 Interessensvertretungen, Plattformen und Netzwerke

Die voestalpine ist in zahlreichen Industrie- und Branchenvertretungen wie der World Steel Association, EUROFER, dem deutschen Stahlinstitut VDEh, der ASMET (Austrian Society for Metallurgy and Materials), der Wirtschaftskammer Österreich und der österreichischen Industriellenvereinigung vertreten. Sie arbeitet in diesen Verbänden und Gremien mit, um gemeinsame Ziele aktiv zu unterstützen und in Gesetzgebungsprozessen, die für die voestalpine relevant sind, den Positionen und der Expertise des Unternehmens Gehör zu verschaffen.

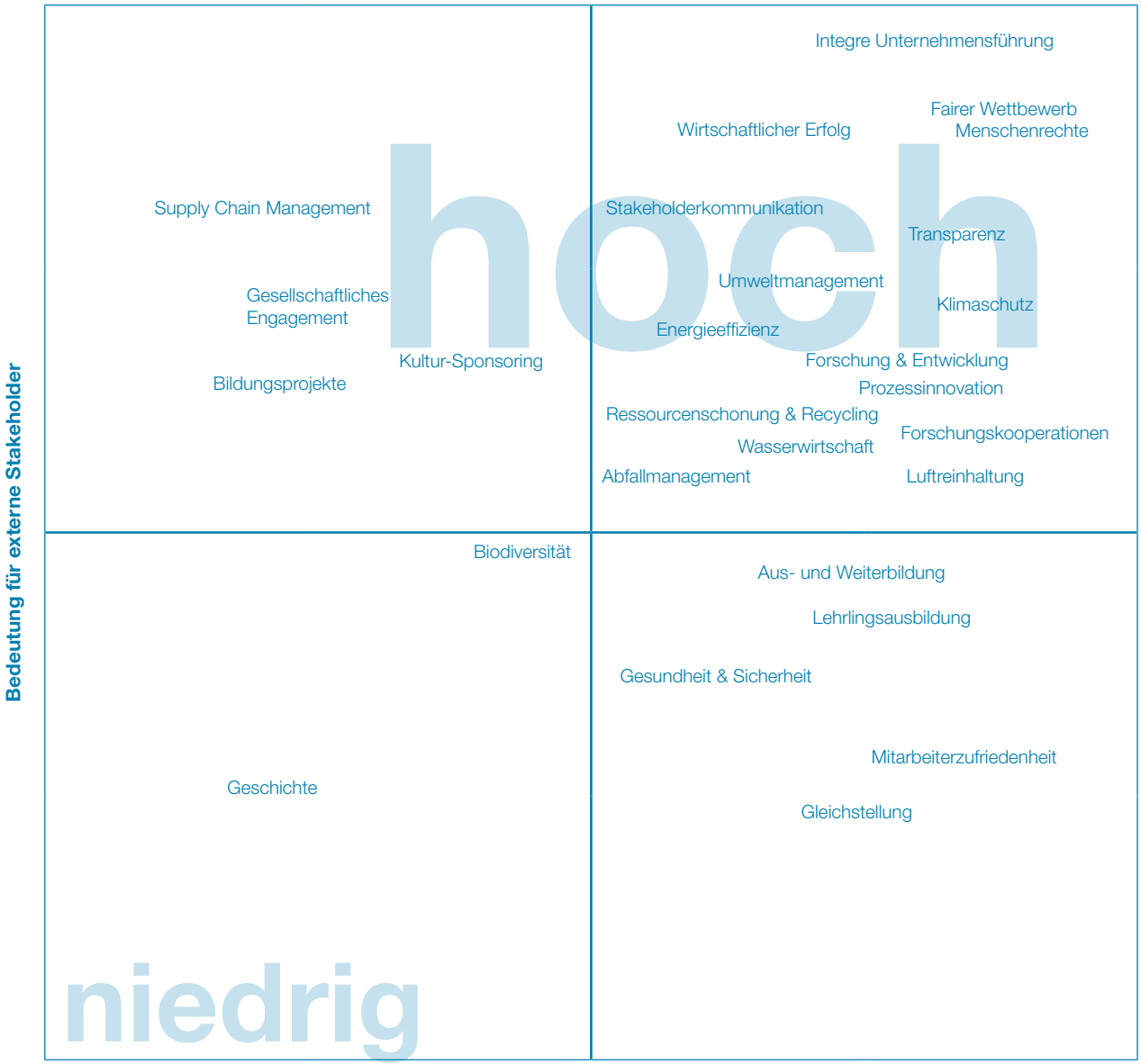
Die voestalpine wirkt regelmäßig an der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes der World Steel Association mit. Die an diesem Bericht beteiligten Stahlproduzenten stellen jährlich aktuelle Daten zu zentralen Nachhaltigkeits-Indikatoren zur Verfügung.

Die voestalpine bekennt sich zu einem transparenten Dialog über Nachhaltigkeitsthemen und nimmt die Anliegen von Institutionen wie von Privatpersonen ernst. Das Unternehmen ist daher für alle Anfragen offen. Kontaktdaten der Ansprechpartner auf Seite 88 und im Internet auf www.voestalpine.com

4.3 Die Wesentlichkeitsmatrix der voestalpine

Das Management der voestalpine steht ebenso wie das CR Steering Committee in intensivem Austausch mit all jenen, die im Unternehmen Kontakt mit Stakeholdern haben.

Aus einer Auswertung dieser Kontakte und der beschriebenen Stakeholderkommunikation wurde unter Leitung des Berichtsteams eine Matrix der relevanten CR-Themen erstellt. Aus dieser Wesentlichkeitsmatrix ergeben sich die Schwerpunkte für diesen Bericht. Für die Zukunft ist geplant, im Zuge der Systematisierung der Stakeholderkommunikation auch die Erstellung der Matrix als direkten partizipativen Prozess zu gestalten.



5. 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).

5.1 Compliance

Die voestalpine verpflichtet ihre Unternehmen und alle ihre Mitarbeiter in allen Ländern, in denen sie tätig ist, zur Einhaltung aller Gesetze. Dies ist explizit im Verhaltenskodex verankert. Genauso verlangt die voestalpine auch von ihren Lieferanten, sämtliche geltenden Gesetze im jeweiligen Land uneingeschränkt einzuhalten. Diese Regelung bezieht sich auch auf internationale oder von der Europäischen Union verhängte Sanktionen. Compliance ist für die voestalpine aber mehr als nur in Übereinstimmung mit Gesetzen zu agieren. Sie ist Ausdruck einer Kultur, die auch auf ethischen und moralischen Grundsätzen aufbaut.

Die voestalpine liefert seit Dezember 2011 keine Produkte mehr an Syrien und den Iran (bestehende Altverträge werden bis zu deren Auslaufen jedoch noch erfüllt). Bis zum Dezember 2011 wurden ausschließlich Produkte in diese Länder geliefert, die nicht unter die UN-Sanktionen fielen.

5.1.1 Der Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex (Code of Conduct) der voestalpine wurde 2009 schriftlich festgelegt. Er basiert auf den Unternehmenswerten des Konzerns und bildet die Grundlage für ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten aller Mitarbeiter des Konzerns. Der Verhaltenskodex richtet sich auch an Kunden, Lieferanten und andere Geschäftspartner der voestalpine.

Der Verhaltenskodex ist in Deutsch und zwölf 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
- Respekt und Integrität
- Interessenkonflikte
- Umgang mit Unternehmensinformation/ Geheimhaltung
- Unternehmenskommunikation
- Nutzung von Internet und IT
- Insiderinformationen
- Meldung von Fehlverhalten

Markus Süß, Metalltechniker/Maschinenbautechnik, 2. Lehrjahr

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

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

Die voestalpine ist bestrebt, dem Verhaltenskodex auch 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 auch 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 folgende Konzernrichtlinien verabschiedet, um den Mitarbeitern Hilfestellungen bei der Anwendung des Verhaltenskodex zu geben:

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 den privaten Bezug von Waren und Dienstleistungen durch Mitarbeiter von Kunden und Lieferanten.

Umgang mit Geschäftsvermittlern und Beratern

Diese Richtlinie ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex 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.

Wie der Verhaltenskodex gelten diese Richtlinien ebenfalls für alle Vorstände, Geschäftsführer und Mitarbeiter des voestalpine-Konzerns wie oben definiert.

5.1.2 Menschenrechte

Die voestalpine verpflichtet sich konzernweit zur Wahrung der Menschenrechte – sollte es diesbezüglich je zu Verstößen kommen, würde seitens der Konzernleitung unverzüglich reagiert werden.

Alle Lieferanten der voestalpine haben den Verhaltenskodex für Geschäftspartner zu unterzeichnen, in welchen die Wahrung der Menschenrechte verpflichtend angeführt ist. Auch Kunden werden zur Wahrung der Menschenrechte aufgefordert.

Kinder- und Zwangsarbeit

Kinderarbeit und Zwangsarbeit werden nicht geduldet. Konzernweit sind keine Fälle von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit bekannt. Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner verpflichtet Lieferanten explizit, das Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit einzuhalten.

Rechte von indigenen Völkern

Die voestalpine ist mit ihren Werken ausschließlich in aufgeschlossenen Industriegebieten tätig, Ureinwohner werden daher von der Geschäftstätigkeit der voestalpine in ihren Rechten nicht eingeschränkt.

Menschenrechtsschulungen

Das weltweit tätige Sicherheitspersonal von Werksschutzeinrichtungen besteht überwiegend aus Mitarbeitern der voestalpine. Alle diese Mitarbeiter erhalten Schulungen mit Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte. Sicherheitspersonal, das von Fremdfirmen bereitgestellt wird, muss sich zur Beachtung des Verhaltenskodex und damit zur Einhaltung der Menschenrechte bekennen. Die Schulung dieser Mitarbeiter obliegt ihren jeweiligen Arbeitgebern.

Kollektivverhandlungen und Recht auf Vereinigungsfreiheit

In Ländern, in denen Kollektivverträge bestehen, werden diese auch in allen Arbeitsverträgen umgesetzt. Rund 80 % der Beschäftigten der voestalpine befinden sich in einem Arbeitsverhältnis, das durch einen Kollektivvertrag geregelt ist. An allen Standorten hat grundsätzlich jeder Mitarbeiter das Recht und die Freiheit, Mitglied in einer Gewerkschaft zu werden, und in allen Niederlassungen können sich Betriebsräte formieren. Im voestalpine-Konzern gibt es einen Konzern- und einen Europabetriebsrat. Das Management der voestalpine legt traditionell großen Wert auf eine gute Gesprächsbasis mit den Gewerkschaften und den Betriebsräten.

5.1.3 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 den Compliance-Verantwortlichen 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.

Präventive Maßnahmen

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

2009 wurden mehr als 4.500 Mitarbeiter des voestalpine-Konzerns in E-Learning-Kursen zu diesem Thema geschult; 2012 haben dieselben Mitarbeiter einen Auffrischungskurs absolviert. Zudem wurde im Geschäftsjahr 2012/13 ein Online-Kurs zum Verhaltenskodex konzernweit durchgeführt. Schwerpunkte dieser Schulung waren allgemein die Einhaltung der Gesetze und internen Richtlinien sowie Korruption und Kartellrecht. An dieser Schulung haben rund 18.000 Mitarbeiter teilgenommen.

Für den Führungskräftenachwuchs sind Compliance-Schulungen verpflichtend: Pro Jahr finden sechs bis sieben Schulungen für jeweils rund 20 Mitarbeiter statt.
Zu den Themen Kartellrecht und Korruption gibt es in Ergänzung zum E-Learning auch Präsenzschulungen, vor allem für Vertriebsmitarbeiter. Präsenzschulungen werden auch zum Thema Kapitalmarkt-Compliance angeboten, primär für Mitarbeiter der voestalpine AG.

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.

Meldungen von Compliance-Verstößen

Meldungen über Compliance-Verstöße sollen in erster Linie offen, das heißt unter Nennung des Namens des Hinweisgebers erfolgen. Solche Meldungen können gemäß Verhaltenskodex an den direkten Vorgesetzen, an die zuständige Rechts- oder Personalabteilung, an die Geschäftsführung der jeweiligen Konzerngesellschaft, an die Konzernrevision der voestalpine AG oder an eine der Compliance-Stellen des Konzerns erfolgen. Hinweisgebern wird auf Wunsch absolute Vertraulichkeit zugesichert.
Seit 2012 gibt es darüber hinaus auch die Möglichkeit, Fälle von Fehlverhalten über ein webbasiertes Hinweisgebersystem auch auf anonymer Basis zu melden. Meldungen in diesem System können nur zu Hinweisen 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 Compliance-Verantwortlichen die Möglichkeit, unter Wahrung vollkommener Anonymität mit den Hinweisgebern zu kommunizieren.

5.2 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 Juli 2012. 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 Gesell-schaften 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) werden in den Quartals- und Geschäftsberichten der voestalpine AG informiert.

Kartellverfahren Bahnoberbaumaterial

Im Kartellverfahren betreffend Eisenbahn-Oberbaumaterial hat das deutsche Bundeskartellamt Anfang Juli 2012 Bußgelder in Höhe von insgesamt 124,5 Mio. EUR gegen vier Hersteller und Lieferanten von Schienen wegen wettbewerbswidriger Absprachen zu Lasten der Deutschen Bahn AG verhängt. Davon entfielen 8,5 Mio. EUR auf Gesellschaften des voestalpine-Konzerns.

Dieses Ergebnis hat den angestrebten Kronzeugenstatus für den weitaus überwiegenden Teil des Verfahrens bestätigt, das vergleichsweise geringe Bußgeld betrifft lediglich Randbereiche. Damit ist dieses Verfahren zum Hauptkomplex Deutsche Bahn abgeschlossen. In weiterer Folge wird das Bundeskartellamt Lieferungen von Bahnoberbaumaterial an regionale und lokale Nachfrager untersuchen. Wann mit einer Entscheidung in diesen weiteren Sachverhaltskomplexen zu rechnen ist, ist aus heutiger Sicht nicht abschätzbar. Nach intensiven Verhandlungen ist es Ende April 2013 gelungen, eine Einigung mit der Deutschen Bahn in Bezug auf Schadenersatzleistungen für direkte Lieferungen im Rahmen des Schienenkartells zu erzielen (wobei bezüglich des konkreten Betrages Stillschweigen vereinbart wurde). Damit ist ein erster, vom Umfang her großer Teilkomplex des Kartellverfahrens für die voestalpine AG abgeschlossen. Darüber hinaus sollte hierdurch auch die Basis für eine langfristig tragfähige weitere Zusammenarbeit mit der Deutschen Bahn wiederhergestellt sein.

Die für den Themenkomplex Kartellverfahren sowie für die Schließung der TSTG Schienen Technik GmbH & Co KG im Jahresabschluss 2011/12 gebildete Rückstellung in Höhe von insgesamt 205,0 Mio. EUR wurde entsprechend der aktuellen Einschätzung auf 204,4 Mio. EUR angepasst und wird als angemessen erachtet.

Weitere Informationen zum österreichischen Corporate Governance-Kodex:
http://www.corporate-governance.at/

6. Forschung und Entwicklung

Forschung und Entwicklung (F&E) ist ein wesentliches Element der nachhaltigen Unternehmensstrategie der voestalpine. Schwerpunkte der Entwicklungstätigkeit liegen bei Lösungen im Bereich der Energieeffizienz, der Mobilität sowie bei Kostenreduktion und Rohstoffeffizienz.

Innovationen sind für ein technologiegetriebenes Unternehmen wie die voestalpine notwendig, um neue Produkte und Produktionsprozesse zu entwickeln, sich im Wettbewerb abzuheben und am Markt weiterhin bestehen zu können. So sichern Innovationen den Fortbestand des Unternehmens.

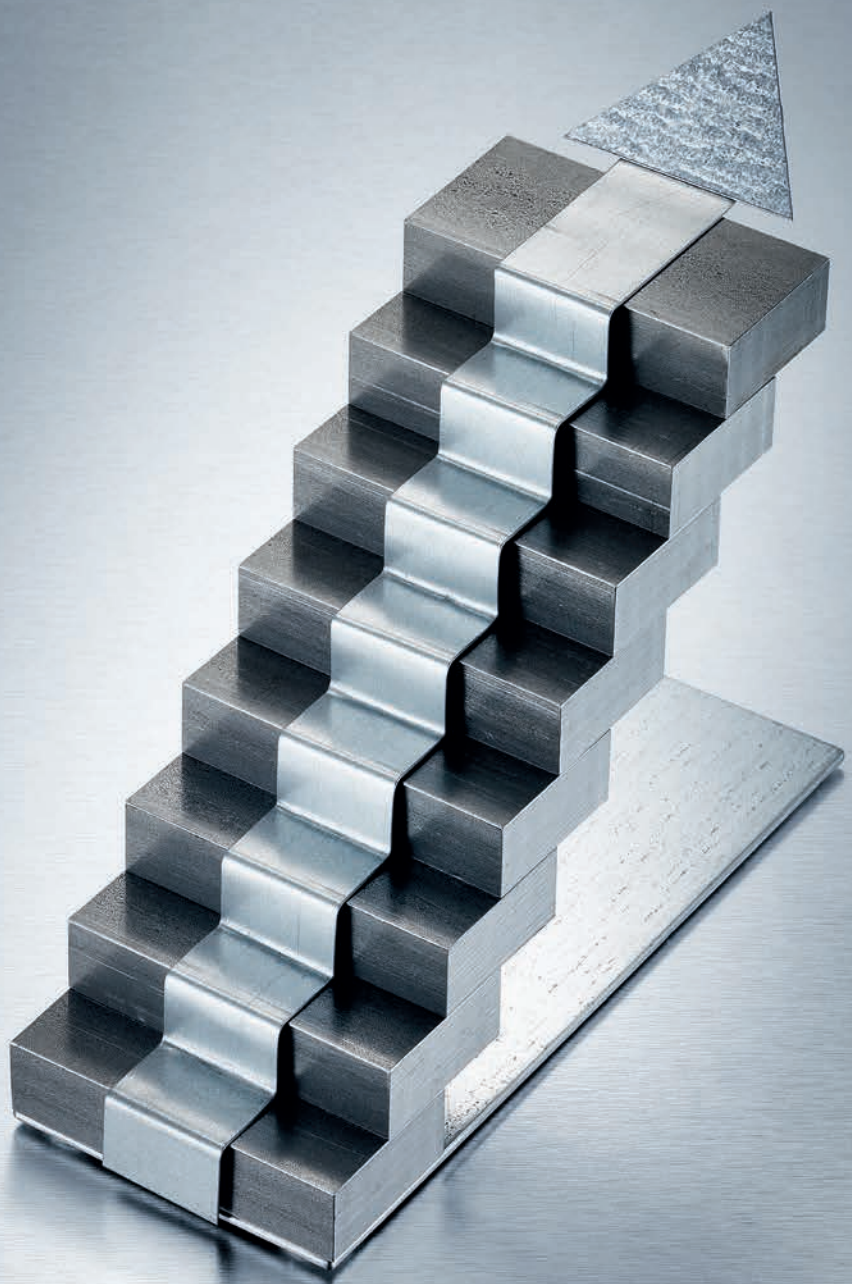
Über den Erhalt und Ausbau der Technologieführerschaft sowie die Nutzung von Synergiepotenzialen und Kosteneinsparungen trägt F&E wesentlich zum nachhaltigen Erfolg des Unternehmens bei. Der Bereich F&E pflegt eine offene Kommunikation innerhalb des Bereichs sowie zu internen und externen Kunden. Kunden, Lieferanten, Universitäten, kooperative Forschungseinrichtungen und für bestimmte Projekte auch Mitbewerber werden in das F&E-Netzwerk der voestalpine eingebunden.

Die F&E-Aktivitäten der voestalpine sind wesentlicher Teil der Optimierung oder Neuentwicklung von ressourcenschonenden Produkten und Prozessen. Einsparungen lassen sich durch geringeren Einsatz von Primärenergie und -rohstoffen, den Ersatz von Rohstoffen durch Reststoffe oder durch Recycling bis hin zum „Zero Waste Process“ erreichen.
Ein weiterer Schwerpunkt liegt bei Forschungsaktivitäten zur Erhöhung der Energie- und Rohstoffeffizienz sowie einer weiteren Verringerung der Emissionen.

Die voestalpine sieht ökologische Verantwortung nicht auf die Herstellprozesse beschränkt, sondern folgt einer ganzheitlichen Betrachtung im Sinne des Life Cycle Assessment, also über den gesamten Lebenszyklus von den Rohstoffen und der Produktion bis zur Wiederverwertung. Durch die Entwicklung neuer bzw. die laufende Verbesserung bestehender Stahlsorten strebt der voestalpine-Konzern auch eine nachhaltige Erhöhung der Energieeffizienz und eine verlängerte Lebensdauer der Endprodukte an.

Kundenseitige Schwerpunkte der F&E-Aktivitäten sind der Automobilleichtbau, wo durch die Weiterentwicklung der Werkstoffe Gewicht und damit CO_2-Emissionen eingespart werden; der Schienen- und Weichenbau, bei dem es um die Erhöhung von Lebensdauer und Sicherheit geht; sowie der Energiebereich, bei dem die voestalpine über ihre Produktentwicklung zur Erhöhung des Wirkungsgrads der konventionellen Anlagen und zum Ausbau alternativer Energieformen beiträgt.

Der voestalpine-Konzern unterhält rund 150 F&E-Kooperationsprojekte in 21 Ländern. Daran sind 36 Universitäten, 35 universitäre Forschungseinrichtungen, 10 Kompetenzzentren und 12 Christian Doppler-Labore beteiligt.
Von diesen Partnerschaften profitieren sowohl die Wissenschaftler, die sich auf ihrem Fachgebiet weiter etablieren können, als auch die voestalpine, die Know-how aus der Grundlagenforschung für industrielle Anwendungen erhält.



Alexander Lang, Metalltechniker/Maschinenbautechnik, 2. Lehrjahr

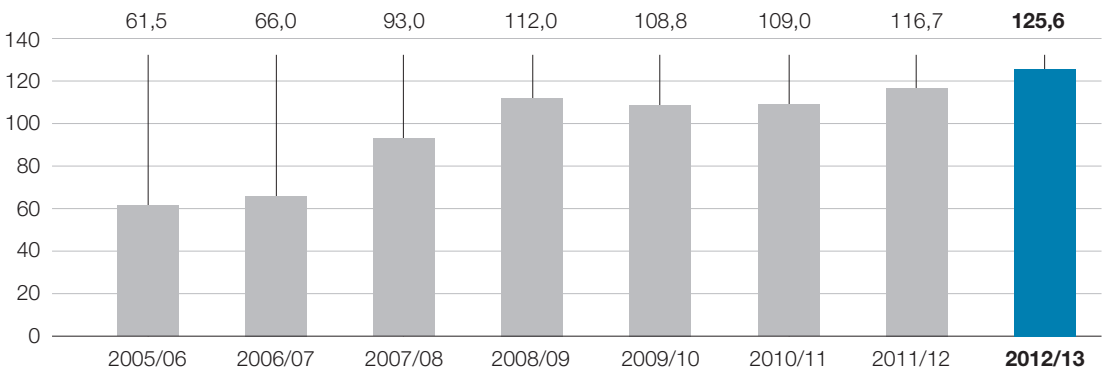
6.1 Forschungsaufwendungen des voestalpine-Konzerns

Die Forschungsausgaben stiegen in den letzten Jahren kontinuierlich und lagen im Geschäftsjahr 2012/13 beim bisher höchsten Wert von 125,6 Mio. EUR.

Die Aufwendungen der voestalpine für den Bereich Forschung und Entwicklung bleiben – trotz konjunkturell schwierigem Umfeld – unverändert auf sehr hohem Niveau. Trotz Wirtschaftskrisen und Sparprogrammen sind die Ausgaben für diesen Schlüsselbereich in den vergangenen zehn Jahren um durchschnittlich 11 Prozent pro Jahr gestiegen. Die voestalpine ist laut einer EU-Statistik nicht nur das forschungsintensivste österreichische Unternehmen, sondern zählt auch zu jenen „high-leverage innovators", die mit effizientem Mitteleinsatz überdurchschnittlich innovativ agieren.

Brutto-F&E-Aufwendungen (ohne F&E-Anlageinvestitionen)

pro Geschäftsjahr, in Mio. EUR

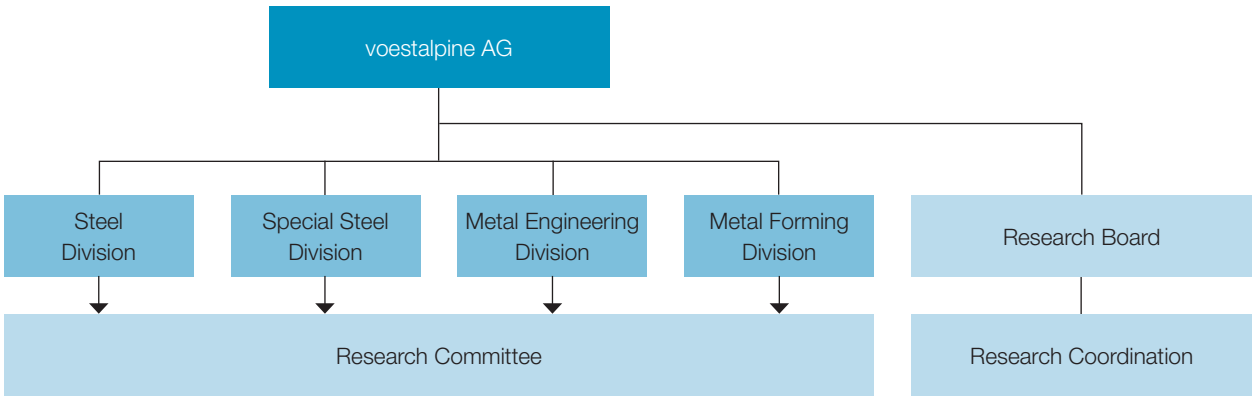


6.2 Organisation

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

65 % der Unternehmen im Konzern unterhalten eigene Forschungsabteilungen. Auf Konzernebene sind die F&E-Verantwortlichen der Divisionen über ein Forschungskomitee und regelmäßig einberufene Synergieplattformen vernetzt, um sich über aktuelle Entwicklungen und konzernübergreifende Projekte auszutauschen. Die Kommunikation mit dem Vorstand erfolgt im zwei Mal jährlich einberufenen Research Board.

Die voestalpine wirkt in verschiedenen Konsortien mit, um Fragestellungen im Bereich der Prozess- und Produktentwicklung zu lösen. Sie ist in allen mit Stahl befassten Gremien sowohl in Europa (z.B.: EUROFER, Stahlinstitut VDEh) als auch weltweit (z.B.: World Steel Association) vertreten. Als aktives Mitglied der ESTEP (European Steel Technology Platform) ist die voestalpine in allen deren Arbeitsgruppen tätig, um die umweltgerechte und nachhaltige Weiterentwicklung der Stahlproduktion mitzugestalten. In Rahmen der EUROFER-Mitgliedschaft entwickelt die voestalpine unter anderem das Thema Energieeffizienz weiter.



6.3 Ressourcenschonende und umweltverträgliche Prozesse und Anlagen

Die voestalpine treibt die Forschung nach Produktionsprozessen, die sowohl ressourcenschonend als auch umweltverträglich sind, immer weiter und nimmt auch hier die Verantwortung als weltweit tätiger Konzern wahr. Die Effizienzsteigerung von Anlagen trägt wesentlich zum nachhaltigen Umgang mit Rohstoffen, Energie und anderen Ressourcen bei.

Reduktionsmittel im Hochofenprozess

In den letzten zehn Jahren wurde der Hochofenprozess an den beiden österreichischen Standorten Linz und Donawitz wesentlich weiterentwickelt. Durch die Erweiterung der Einblastechnologie können nun bis zu sieben alternative Reduktionsmittel im Hochofen eingesetzt werden, was einen weltweiten Benchmark darstellt. Wertvolle Primärressourcen wie z.B. Kokskohle und Erdöl werden eingespart und durch Sekundärrohstoffe wie Rohteer, Koksgas oder Altkunststoffe ersetzt.

Der Hochofenprozess bietet beträchtliches Potenzial einerseits bei der Einsparung von Primärrohstoffen, andererseits bei der Verwertung von Altstoffen, wie der Einsatz von geshreddertem Altkunststoff zeigt. Außerdem ermöglicht der vielseitige Mix an Einsatzmaterialien ein flexibles Reagieren auf die stark schwankende Verfügbarkeit der Einsatzstoffe und auf die gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich Altstoffverwertung und CO_2-Emissionen.

Ersatz des Legierungsmittels Ferro-Molybdän

Einen Beitrag zur Ressourcenschonung und Kostenoptimierung liefert eine Prozessentwicklung im Stahlwerk von Uddeholms, Schweden. Statt des üblichen Legierungsmittels Ferro-Molybdän werden Molybdäntrioxid und Walzzunder, der im Werk anfällt, eingesetzt, um die gewünschten Eigenschaften von Stahl zu erhalten. Molybdäntrioxid ist ein Vorprodukt bei der Herstellung von Ferro-Molybdän.
Uddeholms hat ein völlig neues Verfahren entwickelt, bei dem bei der Molybdänerzeugung ein Verarbeitungsschritt eingespart wird. Die Prozessentwicklung schont die Umwelt über die gesamte Produktionskette durch Energie- und Rohstoffeinsparung und ist auch wirtschaftlich attraktiv.

upcop – upgrading coal and powder injection

Im Konzernprojekt upcop wurde ein spezielles Absiebverfahren für minderwertige Kohle entwickelt. Dabei wird Kohle hoher Qualität gewonnen, die in der Kokerei in Linz genutzt wird. Der abgesiebte Anteil wird seit 2007 als Einblaskohle im Hochofen in Donawitz eingesetzt, Ende 2014 auch im Hochofen am Standort Linz. Dieses Verfahren trägt erheblich zur effizienten Nutzung von Rohstoffen bei, da damit die minderwertige Kohle vollständig genutzt werden kann.

ULCOS: Ultra-Low Carbon Dioxide Steelmaking

ULCOS hat zum Ziel, den CO_2-Ausstoß der Stahlproduktion gegenüber den heute effektivsten Technologien signifikant zu senken. Dazu werden neue Prozesse entwickelt, die allerdings erst in Zukunft industriereif sein werden. Die voestalpine ist gemeinsam mit anderen führenden Stahlherstellern der EU, in einem Konsortium aus 48 Unternehmen und Organisationen aus 15 Ländern Europas, in diesem Projekt engagiert.
(www.ulcos.org)

Gewinnung von Eisenoxid

In den salzsauren Beizprozessen der voestalpine Stahl GmbH fallen pro Jahr rund 90.000 m³ Abbeize an. In zwei Regenerationsanlagen, die nach dem Sprühröstverfahren arbeiten, erfolgt ein Salzsäure-Recycling von mehr als 99 %, bei dem als Nebenprodukt Eisenoxid entsteht. Der Regenerationsprozess wurde so weiterentwickelt, dass über 85 % des Eisenoxids hochrein und damit für die Herstellung von Ferriten geeignet ist, die in der Elektronikindustrie Einsatz finden. Die regenerierte Salzsäure wird wieder in den Beizprozess rückgeführt.

Mit ca. 18.000 t pro Jahr ist die voestalpine Stahl GmbH Europas größter Produzent von hochreinem Eisenoxid.

Rückgewinnung von Metallen aus Schlacken

Wachsendes Umweltbewusstsein und steigende Kosten für Metalle machen die effiziente Rückgewinnung von Metallen aus Schlacken wichtig und sinnvoll. In Zusammenarbeit mit Instituten der Montanuniversität Leoben verfolgt die voestalpine die Entwicklung und Optimierung von Recycling-Prozessen für metallhaltige Rückstände. Besonders vielversprechend sind dabei Rückstände, die signifikante Mengen wertvoller Metalle wie Zink, Blei und Kupfer enthalten.

Chrom VI-freie Vorbehandlung von Stahlband

Bereits 2000 stellte die voestalpine auf chromfreie Produktionsverfahren für bandbeschichtete Bleche um, seit 2005 ist auch die Oberflächenbehandlung von feuerverzinktem Blech Chrom VI-frei.

Die voestalpine ist weltweit der erste Stahlhersteller, dessen gesamtes Produktprogramm frei von Chrom VI-haltigen Beschichtungen ist und der vollständig auf den Einsatz einer Reihe von Problemstoffen in der Produktion verzichtet.

6.4 Werkstoffentwicklungen und Produktinnovationen

Die F&E-Bereiche aller Divisionen entwickeln den Werkstoff Stahl weiter, designen neue Materialien wie z.B. Hybridwerkstoffe und schaffen Komponenten, die Langlebigkeit, Leichtigkeit, geringen Materialeinsatz und erhöhte Sicherheit gewährleisten. Leichtbau, Sicherheit und Komfort für den Anwender spielen dabei eine große Rolle.

6.4.1 Anwendungsbereich Automotive

Ein Schwerpunkt in der Unternehmensstrategie der voestalpine ist die Entwicklung innovativer Produkte für den Automobilbau. Der Trend geht hier in Richtung Leichtbau zur Reduktion des Kraftstoffverbrauchs und des CO_2-Ausstoßes der Fahrzeuge. Gleichzeitig wird verbesserte Sicherheit gefordert. Komplexere Bauteile erfordern neue Werkstoffe und Verarbeitungsmethoden. Diesen Anforderungen begegnet die voestalpine mit der Entwicklung höchstfester Stähle sowie sicherheitsrelevanter Bauteile wie z.B. von Nahtlosrohren für Gurtstraffer, rotationsumgeformten Behältern für Airbags oder starken Leitschienensystemen für die Rückhaltung von LKWs auf Brücken.

Future Steel Vehicle

Die voestalpine engagiert sich seit Beginn in dem 2008 gestarteten Projekt „Future Steel Vehicle" im Rahmen der WorldAutoSteel. 17 Stahlhersteller arbeiten daran aufzuzeigen, welches Leichtbaupotenzial moderne Stahlwerkstoffe aufweisen. Auch die Auswirkung von neuen Antriebskonzepten auf die konstruktiven Gestaltungsmöglichkeiten werden berücksichtigt. Im Projekt konnte bereits belegt werden, dass durch optimalen Einsatz moderner Stahlgüten und Verarbeitungstechnologien das Gewicht der Rohkarosserie eines Automobils um 35% gesenkt werden kann, was zu erheblichen CO_2-Einsparungen führt.

AHSS HD (Advanced High Strength Steels High Ductility)-Stähle

Mit den neu entwickelten Multiphasen-Stählen für die nächsten Karosseriegenerationen (AHSS HD-Stähle) werden um bis zu 60 % bessere Umformeigenschaften erzielt. Diese bewirken bei der Kaltformung einen erheblichen Festigkeitssprung und damit erhöhte Sicherheit. Die höherfesten AHSS HD-Stähle sowie phs-ultraform (s.u.) sollen im festigkeitsrelevanten Bereich von Türen und Klappen sowie bei den sichtbaren Außenhautteilen (z.B. Seitenwänden) zum Einsatz kommen.

phs-ultraform (Press Hardening Steel)

phs-ultraform ist ein von der voestalpine entwickelter feuerverzinkter Karosseriestahl. phs-ultraform-Bauteile zeichnen sich trotz Leichtbauweise durch eine Reihe von Vorteilen aus, etwa durch höchste Festigkeit (bis 1.800 Megapascal), kathodischen Korrosionsschutz und die Möglichkeit, Platinen mit unterschiedlichsten Festigkeits- und Dickenkombinationen („tailored property parts") zu verarbeiten. phs-ultraform leistet einen wesentlichen Beitrag zum Leichtbau und hat auch höchste Relevanz für Anwendungen im Bereich der Elektromobilität.

Schon 2003 fanden erste Versuchsreihen statt, 2008 gelang dem Entwicklungsteam der voestalpine der Durchbruch und es folgten die ersten Aufträge aus der Automobilindustrie. 21 Patentfamilien sichern das besondere Know-how der voestalpine zur Herstellung dieses innovativen Werkstoffs ab. Einer breiteren Öffentlichkeit wurde phs-ultraform beim Genfer Automobil-Salon 2012 erstmals präsentiert.

Stahl-Aluminium-Hybridplatine

Leichtbau wird unter anderem durch Mischbauweise (Hybride) erreicht. Der voestalpine gelang es, eine Stahl-Aluminium-Verbindung sowie einen an

diese unterschiedlichen Materialien angepassten Korrosionsschutz zu entwickeln. Damit ist die voestalpine nun in der Lage, Stahl-Aluminium-Hybridplatinen zu fertigen.

Elektroband

Elektroband ist ein Funktionswerkstoff, der unter anderem für den Aufbau von Magnetkernen in elektrischen Motoren eingesetzt wird. Wesentliche Produktmerkmale sind dabei bestmögliche elektromagnetische Eigenschaften und hervorragende Stanzbarkeit. Die laufende Weiterentwicklung der Stahlqualität zielt darauf, die Ummagnetisierungsverluste, die sich in Form von Wärme im Magnetkern unerwünscht bemerkbar machen, weiter zu senken und damit die Effizienz des Motors zu steigern. Die bei der Herstellung der Elektrobandpakete eingesetzten Isolierlacke sind dank ständiger Weiterentwicklung in Zusammenarbeit mit den Lackherstellern völlig frei von toxischen Inhaltsstoffen und erfüllen alle relevanten Umweltrichtlinien.

Zink-Magnesium-Beschichtung von Stahlband und Profilen

Zinkoberflächen werden durch eine Zulegierung von Magnesium in ihrer Korrosionsbeständigkeit stark verbessert. Dadurch wird eine Reduzierung der Schichtdicke bei gleicher Schutzwirkung möglich, d.h. der Materialeinsatz sinkt. Die voestalpine arbeitet an einer Weiterentwicklung der bereits im Bausektor üblichen Beschichtung für den Einsatz am Automobil.

6.4.2 Anwendungsbereich Schienen und Weichen

Die Entwicklungsarbeit der voestalpine im Bereich Schienen und Weichen zielt darauf ab, höchsten Fahrkomfort bei höchster Sicherheit des Bahnfahrwegs zu ermöglichen. Das beginnt bei der Entwicklung des Schienenwerkstoffs, um die Verschleißbeständigkeit und Bruchsicherheit zu erhöhen. So hat die voestalpine neben kopfgehärteten Hochleistungsschienen auch die Hochleistungsschiene DOBAIN entwickelt, die aus einem wärmebehandelten Hochleistungsstahl mit spezieller mikroskopischer Struktur („bainitisches Gefüge“) gefertigt wird. Damit werden eine höhere Lebensdauer und ein geringerer Wartungsaufwand der Schiene erzielt und insgesamt die Streckensicherheit verbessert.
Weitere Entwicklungen der voestalpine sorgen ebenfalls für kürzere Wartungszeiten, weniger ausfallbedingte Stillstände und dadurch für höhere Verfügbarkeit und Sicherheit im Schienenverkehr: der inspektions- und wartungsarme Weichenverschluss Spherolock arbeitet durch seine Bauweise äußerst zuverlässig und ist rasch und einfach zu montieren; steckerfertige Weichen werden sowohl im Eisenbahn- als auch im Straßenbahnbau eingesetzt; und verbesserte Mess- und Überprüfungseinrichtungen in Weichen und am Gleis arbeiten auch bei höchsten Geschwindigkeiten zuverlässig.

Leichtbau im Schienenverkehr

Im Sommer 2011 startete die voestalpine das Projekt „Innovativer Markteintritt in den Güterwaggonmarkt“, an dem die Steel Division, die Metal Engineering Division und die Metal Forming Division gemeinsam arbeiten. Ziel war, einen Prototyp für einen Schrottwaggon aus hochfestem Stahl zu bauen und zu testen, der durch Gewichtseinsparung eine höhere Zuladung erlaubt und so Kosten und CO_2-Emissionen senkt.

Mit dem Bau eines Prototyps für den „Schrottwagen light“ ist es bereits gelungen, das Gewicht des Waggons um 3.000 kg zu reduzieren. Die Zuladung des Waggons kann um eben diesen Betrag erhöht werden, was den Gütertransport insgesamt wesentlich effizienter macht. Vom Vormaterial bis zur Schweißnaht stammen alle Werkstoffe und Bestandteile des Prototyps aus dem voestalpine-Konzern.

6.4.3 Anwendungsbereich Energieerzeugung

Bei der Umsetzung der Energiewende – von fossilen hin zu erneuerbaren Energieträgern – spielt der Werkstoff Stahl eine tragende Rolle. In den Türmen von Windkraftanlagen kommt Stahl ebenso zum Einsatz wie in Trägerelementen für Photovoltaikanlagen oder Sonnenkraftwerke. Auch in Geothermie-Kraftwerken und konventionellen Wasserkraftwerken ist Stahl unverzichtbar. Darüber hinaus trägt die voestalpine durch die Weiterentwicklung ihrer Werkstoffe dazu bei, den Wirkungsgrad von konventionellen Kraftwerken, z.B. Dampfkraftwerken, zu erhöhen.

Windenergie

Im divisionsübergreifenden Projekt „voestalpine-Zukunftsmärkte", zur Identifizierung und Nutzung innovativer Technologien entlang der gesamten Wertschöpfungskette des Konzerns, wird eine Reihe von Neuentwicklungen für die Windkraft vorangetrieben. In Zusammenarbeit mit renommierten externen Partnern und Forschungseinrichtungen wurde der Prototyp eines wartungsarmen Gitterturms für Windkraftanlagen entwickelt.

Der Einsatz neuartiger Verbindungsverfahren und die Verwendung innovativer Spezialprofile sollen die hohe Wartungsintensität reduzieren, die Gittertürme bislang gegenüber anderen Bauweisen benachteiligten. Durch das neue Baukastenkonzept ergeben sich markante Vorteile in den Bereichen Transport und Logistik sowie erhebliche Materialeinsparungen, höhere Leichtigkeit, verbesserte Stabilität und eine insgesamt signifikante Erhöhung des Wirkungsgrades.

Photovoltaik

Das Photovoltaiksystem für Flachdächer iFIX wurde von voestalpine Polynorm nach intensiver Entwicklungsarbeit und dem positiven Abschluss der Testphase 2012 auf dem Solarmarkt eingeführt. Das System zeichnet sich durch optimale Bauform sowie geringsten Montageaufwand auf der Baustelle aus.

Kraftwerk 50plus

Der Wirkungsgrad von Dampfkraftwerken lässt sich durch eine Erhöhung der Betriebstemperatur und des Drucks signifikant erhöhen: Eine Steigerung um 10 % – etwa von 42 % auf 52 % – führt bei einem 750 MW-Kraftwerk zu einer Senkung des CO_2-Ausstoßes um 700.000 t/Jahr, das entspricht dem Ausstoß von 350.000 dieselbetriebenen Mittelklasse-PKWs bei 15.000 km/Jahr.

Um den Wirkungsgrad der Anlagen zu steigern, sind neue, verbesserte Werkstoffe und Komponenten wesentlich, die den höheren Belastungen standhalten. Die voestalpine arbeitet seit Herbst 2010 mit der Technischen Universität Graz im Rahmen des Konzernprojekts „Kraftwerk 50plus" an entsprechenden Entwicklungen. So werden etwa hochwarmfeste Stähle sowie Nickelbasislegierungen für den Einsatz bei Temperaturen über 700°C entwickelt. (Zum Vergleich: heute arbeiten die modernsten Anlagen bei rund 600° C.)

Acht Gesellschaften aus drei Divisionen arbeiten daran, Turbinengehäuse, Generatorwellen, Rohrleitungen und Turbinenwellen zu optimieren. Die voestalpine ist bereits in der Lage, diese hochwarmfesten Stähle prozesssicher zu fertigen. Das Material hat bereits die Schweißverfahrensprüfung bestanden, 600 MW-Generator- und Niederdruck-Wellen sind derzeit in Fertigung.

6.5 Erhaltene Preise und Auszeichnungen

2013 Landespreis „OÖ Forscherinnen-Award 2013“ geht an eine Mitarbeiterin der voestalpine Stahl GmbH.

2012 Stanley Black & Decker verleiht BÖHLER-UDDEHOLM Precision Strip den Quality Award für Innovations- und Produktionskraft, technische Performance und Zuverlässigkeit.

2012 voestalpine VAE erhält den Middle East Rail Award in der Kategorie „Most Innovative Use of Technology“.

2012 Innovationspreis der Region Ostwürttemberg für die voestalpine Polynorm in Schwäbisch-Gmünd, Deutschland.

2011 Airbus verleiht Gold Award als „Best Improver“ an Böhler Schmiedetechnik.

2011 Böhler Edelstahl erhält „Goldenes K“, den Wirtschaftspreis für besonders innovative Betriebe in der Region Kapfenberg.

2011 EU Scoreboard „Industrial R&D Investment“ weist die voestalpine als forschungsstärkstes Unternehmen Österreichs aus.

2011 voestalpine VAE im Rahmen der Middle East Rail Awards als „Best Service Provider of the Rail Industry 2011“ ausgezeichnet.

2011 Zwei voestalpine-Mitarbeiter erhalten den „Hans Malzacher Preis“ für hervorragende Leistungen junger österreichischer Diplomingenieure auf dem Gebiet des Eisenhüttenwesens.

Lukas Hölzl, Metalltechniker/Maschinenbautechnik, 2. Lehrjahr

7. Ökologie

Aktiver Umweltschutz und ein schonender Umgang mit Ressourcen sind wichtiger Teil der Unternehmensphilosophie der voestalpine. Innerhalb der Organisation werden Voraussetzungen für ständige Verbesserungen im Bereich Umweltschutz geschaffen und folgende Grundsätze dazu festgelegt:

Ganzheitliche Verantwortung für alle Produkte

Die voestalpine produziert und entwickelt Produkte und Systemlösungen in enger Zusammenarbeit mit ihren Kunden und Lieferanten – unter Berücksichtigung ökologischer Anforderungen wie hohe Lebensdauer, Ressourcenschonung und bestmögliche Wiederverwendbarkeit und -verwertbarkeit.

Optimierung von Produktionsverfahren

Die voestalpine betreibt ihre Betriebsanlagen nach wirtschaftlich vertretbarer Anwendung der besten verfügbaren Technik und minimiert so die Umweltbeeinflussung, die von ihren Produktionsstandorten ausgeht. Effizienter Rohstoff- und Energieverbrauch ist ein zentrales Anliegen der voestalpine.

Etablierung von Umweltmanagementsystemen

Die voestalpine fördert die Weiterentwicklung von betrieblichen Umweltmanagementsystemen in ihren Gesellschaften. Kernpunkte dieser Managementsysteme sind die Einhaltung von umweltrelevanten Bestimmungen und die Aufrechterhaltung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.

Integration der Mitarbeiter

Die voestalpine betrachtet Umweltschutz und ständige Verbesserung als Aufgabe jedes einzelnen Mitarbeiters, auf allen Ebenen und in allen Bereichen. Verantwortungsvolle und fachkompetente Mitarbeiter sichern die bestmögliche Betriebsweise technischer Einrichtungen und tragen durch umweltbewusste Verhaltensweisen zu einer ständigen Verbesserung bei.

Offener und sachlicher Dialog

Die voestalpine führt mit allen internen und externen Interessengruppen einen offenen und sachlichen Dialog über alle für die Unternehmensgruppe relevanten Fragen zum Thema Umweltschutz als Basis für gemeinsame, nachhaltige Lösungen. Ein konzernweiter Wissensaustausch zwischen allen Produktionsstandorten wird dabei besonders gefördert.

Lukas Mayrhofer, Metalltechniker/Maschinenbautechnik, 2. Lehrjahr

7.1 Umweltmanagement und konzernweiter Wissenstransfer

Die Basis der bestehenden Umweltmanagementsysteme der voestalpine Gesellschaften sind einzelne Umweltrichtlinien, die auf den Grundsätzen des voestalpine-Konzerns zum Umweltschutz beruhen. Die Formulierung konkreter Ziele, die Festlegung von Maßnahmenprogrammen und die regelmäßige Fortschrittskontrolle sind Teil der Managementaufgaben jeder Konzerngesellschaft.

Für ein wirksames Umweltmanagement ist die Verankerung des Umweltgedankens in der gesamten Belegschaft unerlässlich. Bewusstseinsbildung, vor allem der regelmäßige und zielgruppenorientierte Informationsaustausch und ein offener Dialog innerhalb und außerhalb des Unternehmens ergänzen daher die Managementsysteme.

Umweltbewusstes und fachkompetentes Handeln auch hinsichtlich der umweltrechtlichen und -technischen Entwicklung des Konzerns setzt eine offene und sachliche Kommunikation voraus – sowohl innerhalb der Unternehmensgruppe als auch im Dialog mit externen Stakeholdern.

Der Wissensaustausch zum Thema Umweltschutz zwischen allen Produktionsstandorten unterstützt das Unternehmen maßgeblich dabei, nachhaltige Lösungen zu entwickeln und umzusetzen. Zur Sicherung des Informationsaustausches dienen u.a. regelmäßige Jour Fixe Termine, Internet- und Intranetauftritt, Umweltkonzernpräsentation, Folder oder Konzerntagungen.

Ziele

Aufbau einer zentralen Umweltdatenbasis der Produktionsgesellschaften bis Ende 2014.

Stärkung des Umweltnetzwerkes: Effizienter Wissens- und Datenaustausch zwischen dem Konzernumweltbereich und den Divisionen bzw. Gesellschaften.

7.2 Umweltstandards

Standardisierte Umweltmanagementsysteme wie ISO 14001 oder EMAS sorgen für Verbesserungen und Vereinheitlichung der Umweltleistungen eines Unternehmens. Im Rahmen von Audits durchlaufen die zertifizierten Gesellschaften einmal jährlich eine ganzheitliche Umweltüberprüfung durch unabhängige externe Umweltgutachter.

55 % der voestalpine Produktionsstandorte verfügen über ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001. 14 Konzerngesellschaften verfügen über ein EMAS-validiertes Umweltmanagementsystem. Im Rahmen der von EMAS vorgeschriebenen Umwelterklärungen veröffentlicht die voestalpine umweltrelevante Daten und Fakten der jeweiligen Konzerngesellschaften. Damit wird Transparenz innerhalb des Unternehmens und für externe Stakeholder geschaffen.

Ziel

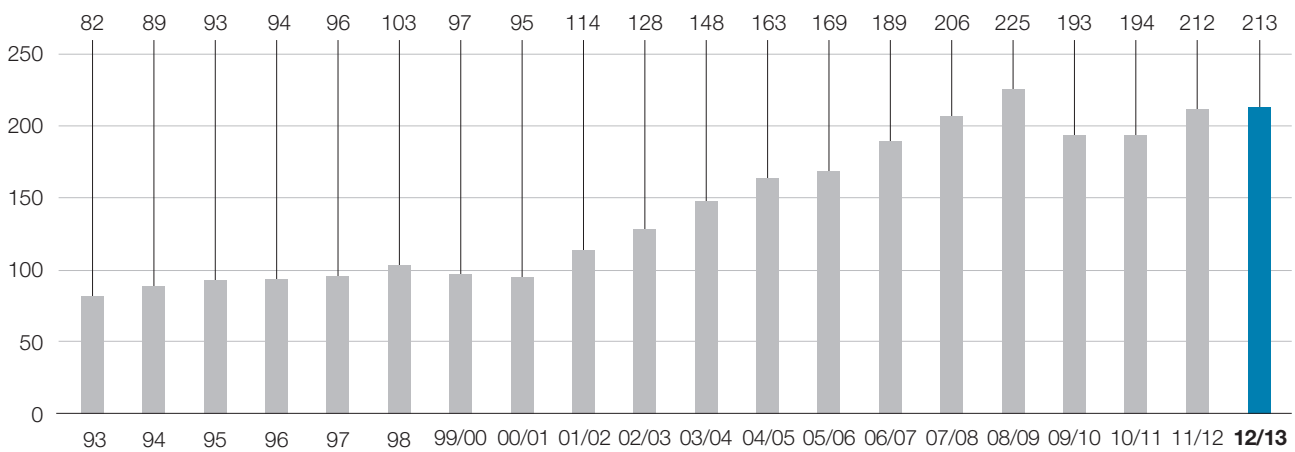
Erhöhung der Anzahl der nach ISO 14001 zertifizierten voestalpine Produktionsgesellschaften um 10 % bis 2015.

7.2.1 Aufrechterhalten von Umweltstandards

Der laufende Aufwand für den Betrieb und die Erhaltung von Umweltschutzanlagen bei den österreichischen Produktionsstandorten lag im Geschäftsjahr 2012/13 bei rund 213 Mio. EUR und blieb somit nahezu auf dem Niveau des vorangegangenen Geschäftsjahres. Umweltschutzaufwendungen sind alle Maßnahmen, die zur Reinhaltung der Umwelt durch Vermeidung, Beseitigung, Verhinderung oder Verminderung von Emissionen, Verschmutzung und Lärm beitragen, wie internes Recycling, Entsorgungskosten, Emissionsmessungen, Abschreibungen, Personalkosten, Kreislaufführung von Stoffen und Kosten, die durch Umstellung auf umweltfreundlichere Produktionsverfahren anfallen.

Betriebsaufwand für Umweltschutzanlagen

in Mio. EUR



Basis sind die österreichischen Produktionsstandorte; diese verursachen den größten Teil der umweltsensiblen Emissionen des Konzerns.

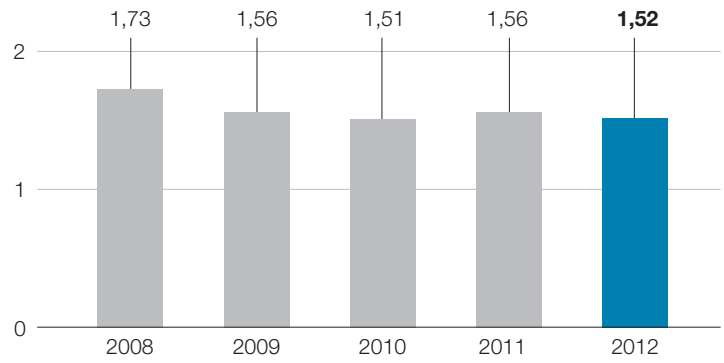
KJ/GJ ab GJ 07/08 inklusive Special Steel Division (Österreich)

7.3 Spezifische CO_2-Emissionen der voestalpine

Bei der Produktion von Stahl wird verfahrensbedingt Kohlenstoff als Reduktionsmittel eingesetzt, wodurch sich technisch unumgänglich CO_2-Emissionen ergeben.

Spezifische CO_2-Emissionen der voestalpine gemäß EZG

in t/t Rohstahl



Werte beziehen sich auf CO_2-Emissionen gemäß Emissionszertifikategesetz (EZG)

Die zurzeit beste verfügbare Hochofentechnologie zur Stahlerzeugung ist bestmöglich optimiert, genauso wie die Anlage und Prozesse, die im voestalpine-Konzern zu Einsatz kommen.

Verbesserungsmaßnahmen wurden bereits in der Vergangenheit soweit gesetzt, dass der erforderliche Kohlenstoffinput und damit einhergehend die daraus resultierende CO_2-Emission nahe am theoretischen Minimum liegen.

Im Kalenderjahr 2012 wurden im voestalpine-Konzern ca. 1,5 Tonnen CO_2/t Rohstahl ausgestoßen.

Maßnahmen zur Vermeidung und Verminderung von CO_2-Emissionen

Stahl als umweltschonendes Produkt
Die voestalpine entwickelt jene Werkstoffe, die es Fahrzeugen, Flugzeugen und Energieerzeugern ermöglichen, mit hoher Effizienz emissionsarm Mobilität, Wärme und Energie bereitzustellen und zu verteilen. In vielen dieser Anwendungen übersteigen die durch neue Stahlbauteile eingesparten Emissionen bei weitem jene, die bei der Erzeugung dieser Stahlbauteile freigesetzt werden.

Die größten Einsparmöglichkeiten liegen in der Erneuerung fossiler Kraftwerke, beim Ausbau der Windenergie, bei der Gewichtsreduktion von PKWs, beim Ausbau der Kraft-Wärme-Kopplung sowie Geothermie, Biomasse und Wasserkraft. Stahl kommt eine Schlüsselrolle zu, um die ambitionierten Klimaziele zu erreichen. Eine leistungsfähige Stahlindustrie, die die erforderlichen innovativen Stahlprodukte liefern kann, ist ein wichtiger Beitrag zu einer erfolgreichen Klimapolitik.

Strenges Monitoring der Emissionen
Ein ausgereiftes und strenges Monitoringsystem ermöglicht den Fachingenieuren der voestalpine, die komplexen Produktionsanlagen sowohl betriebswirtschaftlich als auch ökologisch sauber zu betreiben. Damit wird mit einer entsprechend energie- und rohstoffeffizienten Produktionsfahrweise auch der CO_2-Ausstoß minimiert.

Aktive Forschung an Umwelttechnologien
Die voestalpine beteiligt sich an EU-weiten Forschungsvorhaben der gesamten Stahlindustrie, die die Entwicklung CO_2-ärmerer Stahlerzeugungsprozesse zum Ziel haben.

Entwicklung zu Energierückgewinnung und höchster Energieeffizienz
Durch laufende Ausnutzung von Energieeffizienzpotenzialen, erzielt die voestalpine einen

entsprechenden CO_2-Reduktionseffekt. Die voestalpine unterstützt die Initiative der EU zur Energiewende, also zur Umstellung des Energieeinsatzes auf Erneuerbare Energien wie etwa Biomasse oder Photovoltaik. Dies ist die Voraussetzung, um langfristig die Emissionsintensität in der EU zu verringern.

7.4 Luftreinhaltung

Die voestalpine ist bestrebt, während des Produktionsprozesses entstehende Luftschadstoffe zu vermeiden bzw. zu vermindern, um die Auswirkungen auf Mensch, Tier und Umwelt möglichst gering zu halten. Die Anwendung der jeweils besten verfügbaren Technologien ist dabei oberste Prämisse.

Die maßgeblichen Luftschadstoffe sind unter anderem Staub, Schwefeldioxid (SO_2) und Stickoxide (NO_x). Bei sämtlichen Schadstoffen ist es oberstes Ziel, vorgegebene Grenzwerte einzuhalten. Durch Umsetzung zahlreicher Maßnahmen im Bereich Luftreinhaltung konnten die Emissionen der Produktionsanlagen wesentlich gesenkt werden. Einerseits wird versucht, durch Prozessoptimierungen Emissionen möglichst zu vermeiden und andererseits die verbleibenden Emissionen mittels Nachsorgeeinrichtungen (end-of-pipe Maßnahmen) nach dem letzten Stand der Technik zu vermindern.

Monitoring am Standort Linz

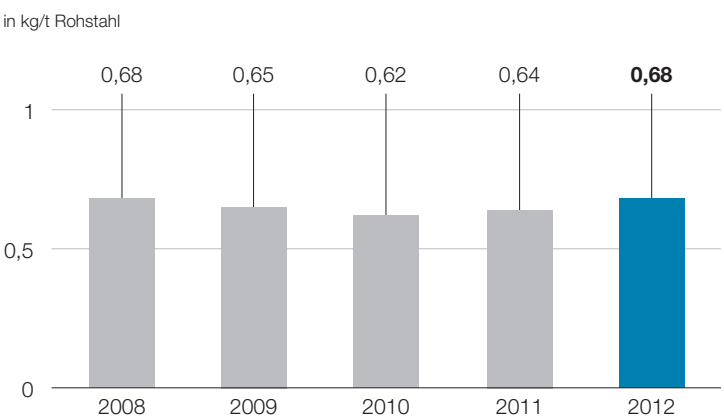
Am Standort Linz werden zwei Drittel der Hauptemissionen des integrierten Hüttenwerks kontinuierlich gemessen, online an die lokale Umweltbehörde gemeldet und auf Einhaltung der Grenzwerte kontrolliert. Die anderen Emissionen werden in den behördlich vorgeschriebenen Messintervallen von akkreditierten Messinstituten ermittelt und auf die Einhaltung der gesetzlichen Grenzwerte überprüft.

7.4.1 Schwefeldioxid (SO_2)

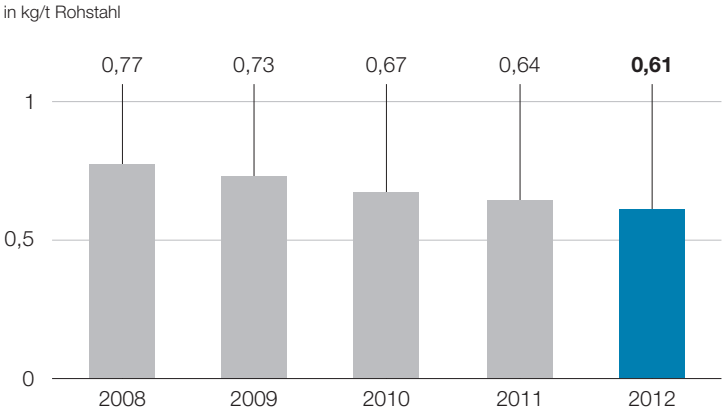
Der über Rohstoffe in den Produktionsprozess eingebrachte Schwefel wird bei bestimmten Verarbeitungsschritten sowie bei der energetischen Verwertung von Kuppelprodukten (Kokereigas und Gichtgas) als Schwefeldioxid (SO_2) freigesetzt.

Im Berichtszeitraum lagen die spezifischen SO_2-Emissionen im einsatzstoffbedingten Schwankungsbereich.

Spezifische Schwefeldioxid (SO_2)-Emissionen



Spezifische Stickstoffoxid (NO_x)-Emissionen



7.4.2 Stickstoffoxide (NO_x)

Stickstoffoxide (NO_x) sind gasförmige Stickstoff-Verbindungen, die bei Verbrennungsvorgängen allgemein aber auch durch mikrobiologische Abbauprozesse im Boden entstehen. In der voestalpine entstehen Stickstoffoxide während der Produktionsprozesse in diversen Industrieanlagen. Die voestalpine konnte im Berichtszeitraum den Ausstoß an NO_x /t Rohstahl um ca. 20 % senken. Dies wurde unter anderem durch Entstickungsanlagen und verbesserte Brennertechnologien erzielt.

Innovative Umwelttechnologien

Ende 2012 wurde – europaweit einzigartig – eine $DeNO_x$-Anlage zur Entstickung des Sinterabgases am Standort Linz in Betrieb genommen. Die NO_x-Emissionen werden durch diese Entstickungsanlage zukünftig um ca. 400 Tonnen pro Jahr verringert.

Diese Maßnahme stellt langfristig die Verbesserung der NO_x-Situation am Standort Linz sicher und kann auch zukünftig die Einhaltung der Rechtsvorschriften gewährleisten.

Bereits zu Beginn der 1990er Jahre wurde eine hocheffiziente Nassreinigungsanlage (AIR-FINE) für das Sinterabgas in Ergänzung zum bestehenden Trockenelektrofilter installiert. Im Jahr 2007 erfolgte die Umstellung auf eine Trockenfilteranlage, welche mittels Additiven (z.B. Aktivkohle) zahlreiche Schadstoffe abscheiden kann. Diese MEROS-Anlage ist eine innovative Trockenabgasreinigung der Sinterabgase, die den Stand der Technik neu definiert. Schwermetalle, Staub, SO_2 und organische Verbindungen werden dabei auf ein Minimum reduziert.

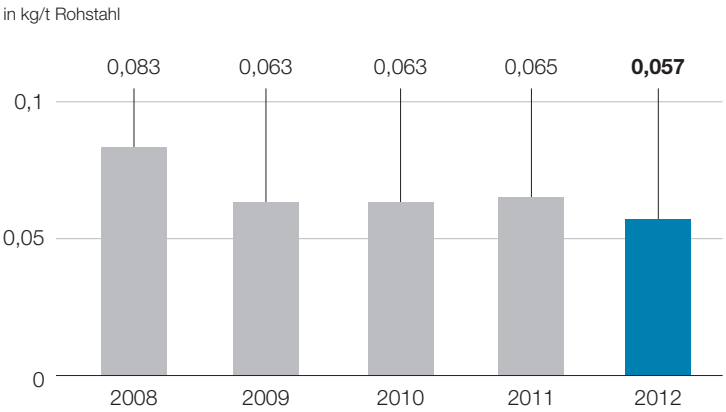
Die bereits in der MEROS-Anlage gereinigten Abgase werden in die $DeNO_x$-Anlage geführt. In einem Wärmetauscher wird das Rauchgas aufgewärmt und anschließend in einem Katalysator mithilfe von Ammoniak (NH_3) entstickt. Anschließend führt der Abgasweg über den Wärmetauscher in den Kamin, wobei überschüssige Wärme wieder in den Anlagenprozess rückgeführt und zur Aufheizung des von der Sinteranlage kommenden Abgases wiederverwendet wird.

7.4.3 Staub

Durch Vorkehrungen, die dem Stand der Technik entsprechen wird sichergestellt, dass bei der Produktion anfallende staubhaltige Abgase und Abluft erfasst und einer Entstaubungseinrichtung zugeführt werden.

Die Reduktion um über 20% vom Kalenderjahr 2008 auf 2009 ergab sich unter anderem durch Maßnahmen an der 8m-Hochofengruppe am Standort Linz.

Erfasste spezifische Staubemissionen



Brennstoffumstellung und verbesserte Wärmenutzung bei Uddeholms in Schweden

Der schwedische Produktionsstandort Hagfors der Special Steel Division ersetzte den Energieträger Schweröl durch das umweltfreundlichere Flüssigerdgas und kombinierte damit ökologischen und wirtschaftlichen Nutzen.

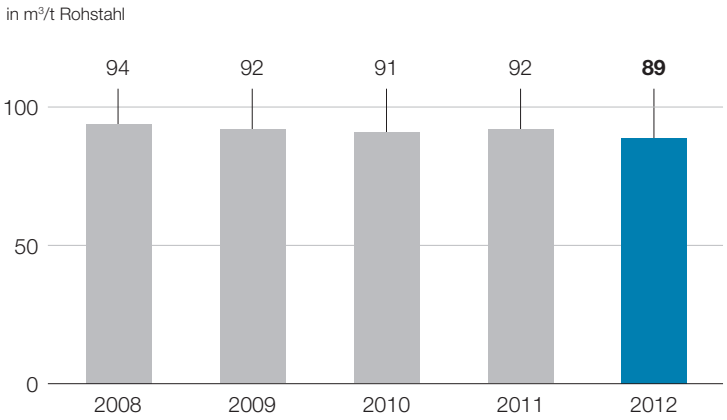
Der Ofen wurde auf die neue regenerative Brennertechnologie umgebaut, was die Wärmenutzung verbessert und den Wartungsaufwand wesentlich verringert.
Durch den Umstieg auf das wesentlich umweltfreundlichere Flüssigerdgas werden die spezifischen Emissionen wie CO_2 und NO_x reduziert und die Energieeffizienz optimiert.

7.5 Wasserwirtschaft

Bei der Erzeugung von Roheisen und Stahl sowie deren Weiterverarbeitung ist Wasser eines der wichtigsten Betriebs- und Hilfsmittel zur Kühlung und zur Dampferzeugung.

Ein schonender Umgang mit Wasserressourcen insbesondere unter Beachtung der lokalen Gegebenheiten ist für die voestalpine dabei ein wesentlicher Grundsatz. Unter anderem sorgen Kreislaufsysteme und moderne Produktionsanlagen und Prozesse für eine Mehrfachnutzung des Prozesswassers bzw. für einen geringeren Nutzwasserbedarf. Im Kalenderjahr 2012 haben die Produktionsgesellschaften des voestalpine-Konzerns rund 89 m³ Wasser/t Rohstahl bezogen und abgeleitet. Die Werte liegen in der natürlichen Schwankungsbreite des Produktionsprozesses. Der Gesamtwasserbedarf stellt die Wassermenge dar, die nach Reinigung gemäß dem Stand der Technik entweder in Vorfluter oder die öffentliche Kanalisation eingeleitet wird.

Spezifischer Gesamtwasserbedarf



CO_2-neutrale Wasserkraft verbunden mit wirtschaftlicher Rentabilität und Energieeffizienz

Der österreichische Standort Zeltweg (voestalpine Weichensysteme) beteiligte sich am Ausbau eines Wasser-Kleinkraftwerkes an der Pöls. Zielsetzung war die möglichst autarke Stromversorgung des Standorts mit sauberer, CO_2-neutraler Wasserkraft.

Die wirtschaftliche Rentabilität und die Beachtung wasserrechtlicher und umweltrelevanter Aspekte im Zuge von Errichtung und Betrieb des Kraftwerks waren wesentliche Planungsfaktoren. Ein erheblicher Teil der Stromproduktion wird für eine neue induktive Wärmeanlage zur Schienenausballung genutzt, die den bislang erdgasbetriebenen Ofen ersetzt und damit ca. 340 t CO_2-Ausstoß pro Jahr einspart. Die Anlage sichert zudem die technologische Marktführerschaft und damit rund 50 Arbeitsplätze am Standort.

Ein Gutachten der Technischen Universität Graz ergab für die Errichtung des Kraftwerks außerdem eine gesamtösterreichische Wertschöpfung von über 10 Mio. EUR und damit hohen regional- bzw. volkswirtschaftlichen Nutzen.

7.6 Ressourcenschonung und Wiederverwendbarkeit und -verwertbarkeit

Die voestalpine legt großes Gewicht auf die Ressourcenschonung sowohl im Herstellungsprozess als auch in der Entwicklung von Produkten und Lösungen mit hoher Lebensdauer und bestmöglicher Wiederverwendbarkeit und -verwertbarkeit.

Viele der Nebenprodukte aus der Erzeugung von Roheisen und Stahl sowie deren Weiterverarbeitung können aufgrund ihrer Inhaltsstoffe entweder als internes Kreislaufmaterial oder als Sekundärrohstoffe (Nebenprodukte) in anderen Industriezweigen (z.B. Stahlwerksstäube in der Zinkindustrie) verwertet werden. Einige Nebenprodukte werden aufgrund ihrer physikalischen und chemischen Eigenschaften direkt als Produkt verwendet.

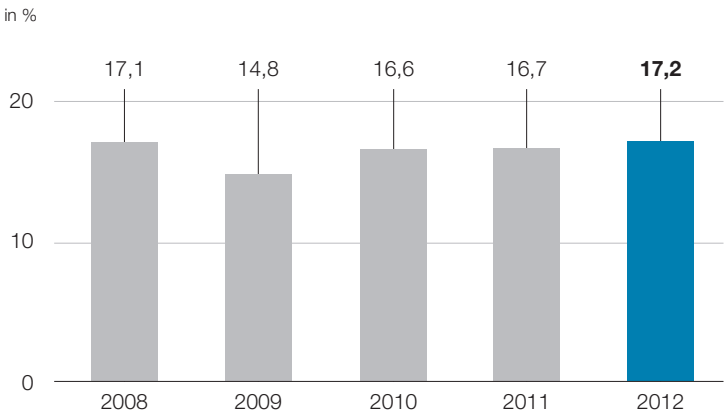
Die Prozessführung in den integrierten Hüttenwerken wird laufend optimiert, um ein hohes Maß an

interner Kreislaufwirtschaft und externer Verwertung von anfallenden Reststoffen und Abfällen sowohl aus den Produktionsanlagen als auch aus den nachgeschalteten Aggregaten zu gewährleisten, darunter Filterstäube und Walzzunder. Darüber hinaus werden auch extern anfallende Produkte, Reststoffe und Abfälle in den Produktionsanlagen der voestalpine verwertet, etwa Schrott, Kunststoffpellets, Altöle und Altfette.

Durch den Einsatz von Kunststoffen im Hochofenprozess (z.B. aufbereitete Shredderrückstände, Gewerbe-, Produktions-, Verpackungs- und Haushaltsabfälle) können Primärressourcen eingespart werden.
Der Anteil an Schrott und anderen eisenhältigen Kreislaufstoffen am gesamten eingesetzten Material (ausgenommen Rohstoffe, welche als Energieträger dienen, wie Kohle) liegt in der Größenordnung von etwa 17 %. Die Werte in der Grafik beziehen sich auf die Stahlproduktionsstätten in Österreich, Schweden und Brasilien. Energieträger werden unter dem Kapitel Energie berücksichtigt.

Die voestalpine ist bemüht, ständige Verbesserungen in Bezug auf Materialeffizienz und neue Verwertungsmöglichkeiten zu finden, um langfristig einen Beitrag zu einer ressourcenschonenden Zukunft zu leisten.

Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz



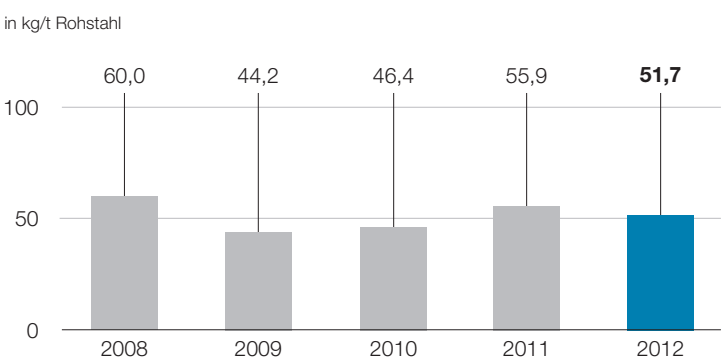
7.7 Abfallmanagement

Im Produktionsprozess anfallender Abfall wird in gefährlichen und nicht gefährlichen Abfall eingeteilt. Sämtliche Abfälle müssen entweder einer Deponierung oder externen Verwertung bzw. Beseitigung zugeführt werden.

Als gefährliche Abfälle bezeichnet man alle Abfälle, die aufgrund bestimmter Merkmale einen besonderen Umgang in Bezug auf Handling, Verwertung bzw. Beseitigung erfordern, wie in abfallrechtlichen Regelungen gesetzlich festgelegt.

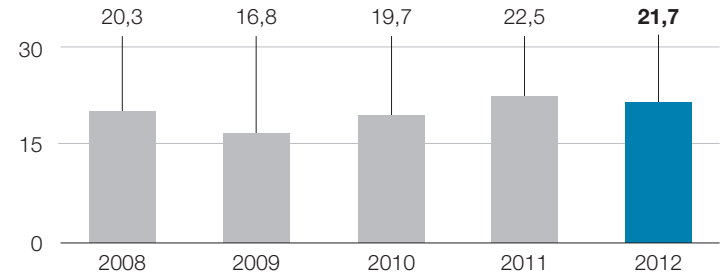
Die Grafiken stellen die Menge des im voestalpine-Konzern angefallenen Abfalls, aufgesplittet in nicht gefährlichen und gefährlichen Abfall, dar.

Spezifische Menge an nicht gefährlichem Abfall



Spezifische Menge an gefährlichem Abfall

in kg/t Rohstahl



Die Schwankung der Werte der letzten Jahre ergibt sich einerseits aufgrund der natürlichen Schwankungen der Logistik beim Zwischenlagermanagement und andererseits aufgrund der geänderten Bilanzierungsmethodik Abfälle bzw. Nebenprodukte.

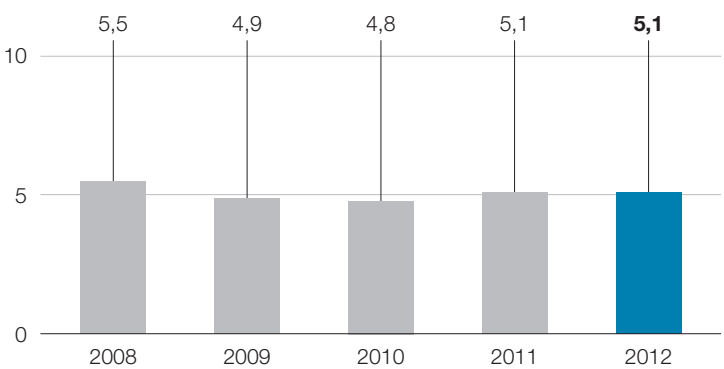
Im Kalenderjahr 2009 wurden aufgrund der Wirtschaftskrise weniger gefährliche Abfälle extern verwertet/beseitigt, sondern vermehrt zwischengelagert.

7.8 Energie

Energieeffizienz ist in der Stahlbranche eine ständige Herausforderung, der die voestalpine mit komplexen Programmen und neuen Technologien für ein effizientes Energiemanagement und Prozessinnovationen begegnet.

Spezifischer Gesamtenergieverbrauch

in MWh/t Rohstahl



Eine verbesserte Energieeffizienz wird vor allem in den integrierten Hüttenwerken durch die Optimierung von Prozessgasen, die Steigerung der energetischen Verwertung dieser Gase in Thermoprozessen und die Nutzung von Abwärmepotenzialen erreicht. Es werden aber auch eine Vielzahl kleinerer Projekte an den einzelnen Standorten umgesetzt, wie die Umstellung auf LED-Beleuchtung oder der Einsatz elektrobetriebener Stapler.

Der spezifische Gesamtenergieverbrauch in der voestalpine lag konzernweit im Kalenderjahr 2012 bei 5,1 MWh/t Rohstahl. Dies entspricht einer Senkung von rund 10 % im Vergleich zum KJ 2008.

Der absolute Energiebedarf lag 2012 bei rund 38 TWh für den gesamten Konzern.

Nach einer Reihe von Erweiterungen und Modernisierungen der eigenen Kraftwerke an den Standorten Linz und Donawitz sind diese Standorte nahezu autark in der Stromerzeugung.

Fernwärmeversorgung für die Stadt Leoben

Im Zuge der Roheisen- und Stahlerzeugung der voestalpine Stahl Donawitz entstehen große Mengen an Prozessgasen wie Hochofen-Gichtgas und Stahlwerk-Konvertergas. Diese Gase konnten in der Vergangenheit nur zum Teil zur Erzeugung von elektrischem Strom genutzt werden. Auch die Abwärme der Walzwerksöfen konnte nicht vollständig genutzt werden.

In den Jahren 2008/09 wurde ein neuer Kraftwerksblock errichtet, der mit diesen Prozessgasen betrieben wird, und das bestehende Kraftwerk modernisiert. Dabei wurden auch Auskopplungsanlagen für die Versorgung der Stadt Leoben mit Fernwärme errichtet. Aus den Niederdruck-Dampfentnahmen der beiden neuen Dampfturbinen und aus der Wärmeauskopplung verschiedener thermischer Prozesse kann die voestalpine Stahl Donawitz seit 2009 die Stadt Leoben mit Abwärme im Umfang bis zu 50 MW thermisch versorgen.

Damit konnte eine bessere Ausnutzung der Kuppelprodukte Hochofen-Gichtgas und Stahlwerk-Konvertergas aus der Stahlerzeugung, Bereitstellung kostengünstiger Wärme für die Stadt und Verringerung der CO_2-Emissionen in Leoben um ca. 30.000 t/Jahr erzielt werden.

Energiekonzept des Standorts Zeltweg

Um den Energieverbrauch und dadurch auch den CO_2-Ausstoß zu verringern, setzten voestalpine VAE, voestalpine Weichensysteme und voestalpine HYTRONICS gemeinsame Maßnahmen, die insgesamt eine CO_2-Einsparung von 1.200 t/Jahr bewirken. Einen wesentlichen Beitrag dazu leistet das zentrale elektronische Energie- und Gebäudeleitsystem zur Steuerung und Überwachung von Strom, Heizung und Pressluft.
Außerdem wurde der Heizwärmebedarf zu ca. 75 % von Erdgas auf Fernwärme umgestellt. Das integrierte Fernwärmesystem wird mit Biomasse aus nicht weiter verwertbaren Materialien wie Rinde, Ast- und Wipfelschnitt befeuert. Zusätzlich wurde ein Wasser-Kleinkraftwerk an der Pöls errichtet, das den Standort Zeltweg mit CO_2-freiem Strom aus Wasserkraft versorgt. Überschüssiges, von den voestalpine-Unternehmen nicht benötigter Strom wird in das Netz eingespeist.

2010 wurde die erste positive CO_2-Bilanz erzielt. Der Energiemix am Standort Zeltweg soll sich durch neu getätigte Investitionen jedoch noch weiter verbessern.

7.9 Biodiversität

Die voestalpine geht an allen Produktionsstandorten verantwortungsvoll mit ihrem Umfeld und den natürlichen Ressourcen um.

Alle geplanten Maßnahmen und Vorhaben wie Neu- oder Umbauten sowie die Stilllegung von Produktionsanlagen werden sorgfältig auf die Auswirkungen auf das Ökosystem oder auf besonders schutzwürdige Gebiete hin untersucht. Wo nötig, werden ausgleichende Maßnahmen gesetzt.

Im Rahmen der Ausbauprojekte am Standort Linz wurden die Auswirkungen der Stahlproduktion hinsichtlich Biodiversität mittels Umweltverträglichkeitsprüfung untersucht und Maßnahmen zum Erhalt der Artenvielfalt entwickelt und umgesetzt.

Am Standort Linz ist der überwiegende Teil des Betriebsgeländes befestigt bzw. mit Industriegebäuden verbaut. Dennoch konnte im Rahmen einer Biotopkartierung und weiterer ökologischer Studien eine bemerkenswerte Zahl an Tierarten geortet und beschrieben werden.

Um das Werksgelände als Lebensraum für seltene Tierarten attraktiv zu machen, wurden beispielsweise 64 Nistkästen für Gebäudebrüter wie z.B. Mauersegler, Turm- und Wanderfalken eingesetzt, die das Brutplatzangebot verbessern.

Die voestalpine Stahl Donawitz plant im Zuge von Hochwasserschutzmaßnahmen auch die Errichtung einer Fischaufstiegshilfe im Vordernbergerbach. Mit dieser Maßnahme ist die Durchgängigkeit im Vordernbergerbach im Werksgelände der voestalpine hergestellt und mit der Umsetzung dieser Maßnahme wird ein naturnaher Zustand geschaffen.

Die Auswirkung von Emissionen auf alle Umweltmedien wird anhand standortspezifisch evaluierter Ausbreitungsmodelle quantitativ bewertet und ergänzt das immissionsseitige Monitoring.

7.10 Erhaltene Preise und Auszeichnungen

2013 EMAS-Preis für die voestalpine Tubulars GmbH.

2012 EMAS-Preis „Bestes Umweltteam“ geht an die voestalpine Schienen GmbH.

2012 voestalpine Tubulars vom TÜV Österreich nach ÖNORM EN ISO 50001 („Optimaler Einsatz der Energieressourcen“) zertifiziert.

2012 voestalpine ROTEC, USA, mit dem „Clear-Blue-Green“ Zertifikat ausgezeichnet.

2011 voestalpine Meincol, Brasilien, erreicht ISO/TS 16949 Zertifizierung.

2011 EMAS-Preis „Bester Umweltmanager 2011“ geht an den Leiter des Strategischen Umweltmanagements der voestalpine.

2011 Österreichisches Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, ernennt voestalpine Stahl Service Center zum „klima:aktiv mobil Projektpartner“ für CO_2-Einsparungen von 370t/Jahr aufgrund der Umstellung auf elektrobetriebene Stapler und ein neues Lagerverwaltungssystem.

8. Mitarbeiter

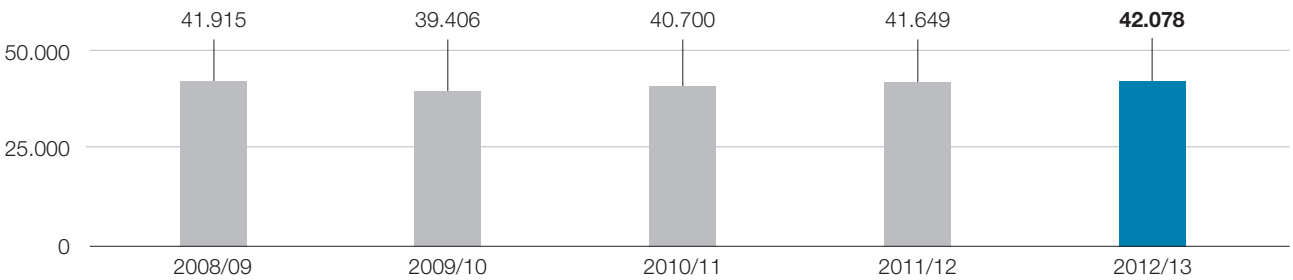
Weltweit waren 46.351 Mitarbeiter zum Stichtag 31.3.2013 im voestalpine-Konzern tätig, davon 3.816 Leiharbeitskräfte, 1.350 Lehrlinge und 2.649 Teilzeitbeschäftigte.

Selbst in wirtschaftlich angespannten Zeiten (v.a. im Jahr 2009) ist es gelungen, durch flexible Arbeitszeitmodelle, Kurzarbeit, Abbau von Arbeitszeitguthaben und Resturlauben, durch Bildungskarenz, Vorruhestandsmodelle und pensionsnahe Altersteilzeit die Zahl der Mitarbeiter beinahe konstant zu halten.

Der Bereich Corporate HR behandelt Personalthemen, die für mehrere Gesellschaften, Divisionen und Regionen relevant sind, etwa Vertragsrecht, Management Development, Personalmarketing, Mitarbeiterbefragung, Zielvereinbarungen, Vergütungsmanagement für Führungskräfte und Reisesicherheit.

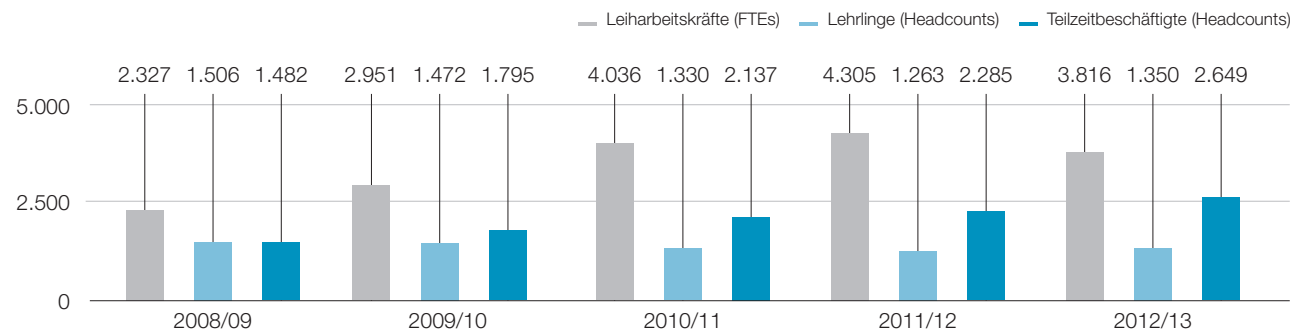
Entwicklung der Beschäftigtenzahl

Personal (ohne Lehrlinge, Headcounts), pro Geschäftsjahr



Struktur der voestalpine Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnis

pro Geschäftsjahr



Andreas Langer, Metalltechniker/Maschinenbautechnik, 2. Lehrjahr

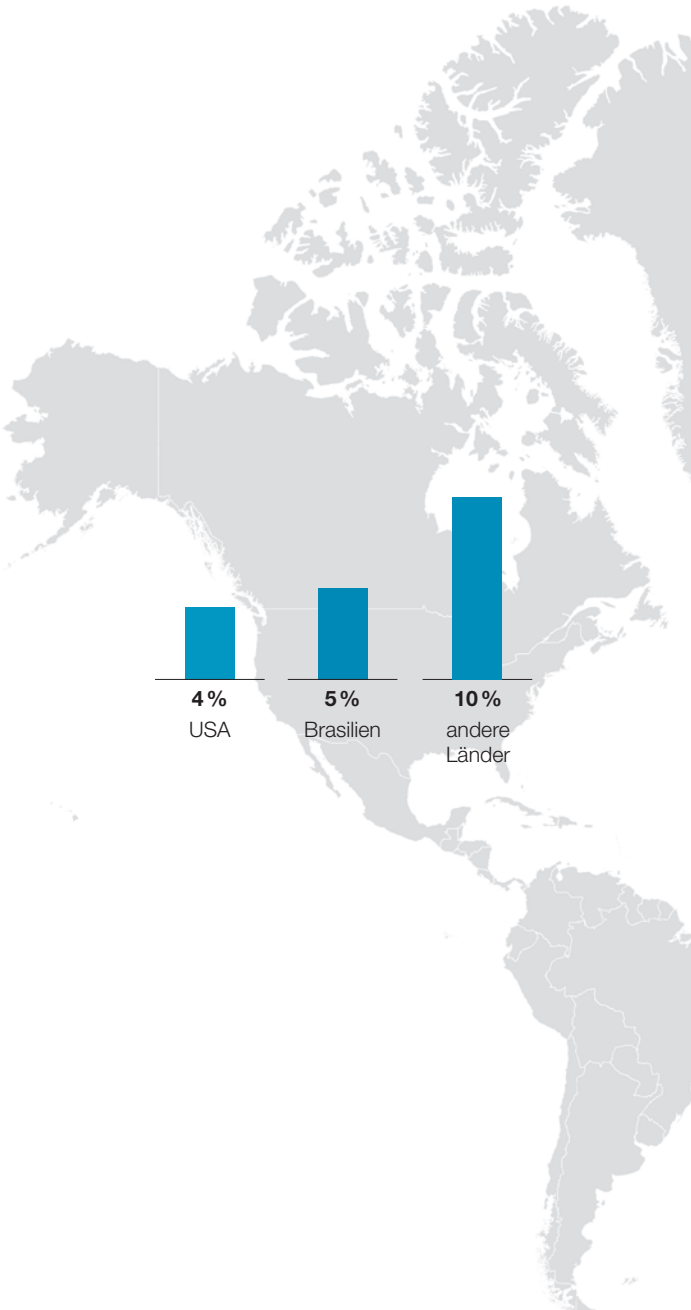
8.1 Beschäftigung nach Ländern

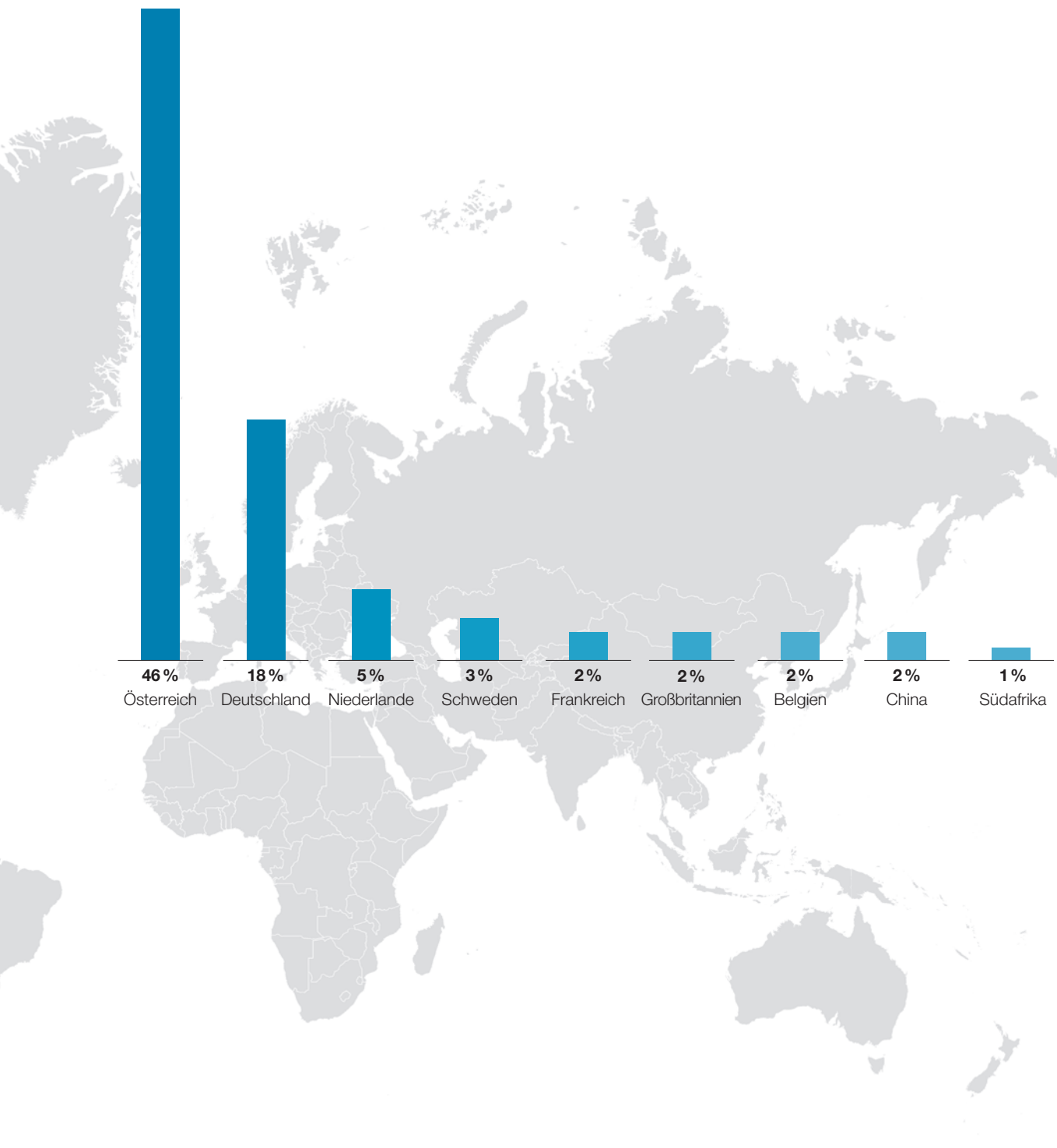
Die voestalpine ist ein international tätiger Konzern mit rund 500 Konzerngesellschaften und -standorten auf fünf Kontinenten. Da sich die größten Produktionsstandorte in Österreich befinden, ist der Großteil der Arbeitnehmer – über 19.500 oder 46 % – hier tätig.

Weitere 18% der Beschäftigten arbeiten an Standorten in Deutschland. Durch die Internationalisierung der Konzernaktivitäten steigt jedoch auch der Anteil an Mitarbeitern in nicht-deutschsprachigen Ländern kontinuierlich an.

Die voestalpine gewährt den Mitarbeitern an allen Standorten die Möglichkeit, sich zu Betriebsräten zusammenzuschließen oder Gewerkschaften beizutreten.

Viele interne und externe Publikationen der voestalpine werden in verschiedenen Sprachen angeboten. Neben Deutsch und Englisch sind Holländisch, Schwedisch und Portugiesisch die wichtigsten Sprachen in der Kommunikation mit internen und externen Stakeholdern, teilweise auch Russisch und Mandarin.
Beispiele für Dokumente, die in mehreren Sprachen erstellt werden, sind der Code of Conduct oder das Mitarbeitermagazin „mm“, das jedem Mitarbeiter der voestalpine weltweit zugesendet wird und im Intranet als Download zur Verfügung steht.




46 %
Österreich
18 %
Deutschland
5 %
Niederlande
3 %
Schweden
2 %
Frankreich
2 %
Großbritannien
2 %
Belgien
2 %
China
1 %
Südafrika

8.2 Die voestalpine als Arbeitgeber

Die hohe Attraktivität der voestalpine als Arbeitgeber zeigt sich an der hohen Anzahl an Bewerbungen, der geringen Fluktuationsrate und der langen Betriebszugehörigkeit. Im Geschäftsjahr 2012/13 kamen auf eine offene Stelle durchschnittlich 24 Bewerbungen, was einer Steigerung um 20% gegenüber dem Vorjahr entspricht.

Die seit Jahren geringe externe Fluktuationsrate – 4,8 % im Geschäftsjahr 2012/13 – beweist die hohe Loyalität der Arbeitnehmer zur voestalpine. Die Attraktivität bei Berufseinsteigern wird regelmäßig durch Rankings und Auszeichnungen belegt.

8.2.1 Mitarbeiterbefragung

In einem Intervall von drei Jahren führt die voestalpine eine Mitarbeiterbefragung mit externer Begleitung durch. Die Divisionen nominieren jene Gesellschaften, die in die Befragung einbezogen werden. Die Kriterien dafür stellen u.a. darauf ab, dass die Mitarbeiteranzahl hoch genug ist, um Anonymität bei der Auswertung der Ergebnisse zu garantieren. Die letzte Befragung wurde im Oktober 2013 durchgeführt: rund 42.000 Mitarbeiter aus 153 Konzerngesellschaften in 21 Ländern wurden befragt. Die Unterlagen wurden in 13 Sprachen übersetzt. Die anonyme Auswertung der Ergebnisse wurde durch ein unabhängiges Institut durchgeführt.

Die Ergebnisse zu Mitarbeiterzufriedenheit, Loyalität, Engagement der Mitarbeiter und Identifikation mit dem Unternehmen waren im Branchenvergleich überdurchschnittlich positiv. Die Rückmeldungen aus der Mitarbeiterbefragung fließen in einen strukturierten Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitern ein. Wo immer möglich werden gemeinsam Lösungen gesucht und umgesetzt. Zur Sicherstellung der Umsetzung wurde ein Monitoringtool erstellt.

8.2.2 Betriebszugehörigkeit und Altersstruktur der Beschäftigten

Da die voestalpine in den letzten Jahren vermehrt neue Arbeitskräfte eingestellt hat, stieg der Anteil an Arbeitnehmern, die seit fünf Jahren oder kürzer im Unternehmen sind. Gleichzeitig erhöhte sich aber auch die Zahl der Beschäftigten mit einer Zugehörigkeit von mehr als 25 Jahren – ein Beweis für die hohe Loyalität der Arbeitnehmer in der voestalpine. Das Durchschnittsalter aller Arbeitnehmer lag im Geschäftsjahr 2012/13 bei 41,1 Jahren.

Altersstruktur der Beschäftigten

Stichtag 31.3.2013

	bis 30 Jahre	30 bis 50 Jahre	über 50 Jahre	
Frauen	3,1 %	6,9 %	2,6 %	} 100 %
Männer	18,0 %	46,8 %	22,6 %	
Arbeiter	14,9 %	32,2 %	15,4 %	} 100 %
Angestellte	6,1 %	21,6 %	9,8 %	

8.3 Gleichstellung

Mehr als 46.000 Menschen aus über 50 Ländern arbeiten für die voestalpine. In der Unternehmenskultur der voestalpine wird gewürdigt, dass jeder Mensch einzigartig, wertvoll und für seine individuellen Fähigkeiten zu respektieren ist.

Der voestalpine-Konzern toleriert daher keine Form der Diskriminierung. Vielmehr ist es eine wichtige Aufgabe, die Vielfalt der Mitarbeiter zu fördern und zu nutzen.

In der voestalpine werden alle Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder eventueller Beeinträchtigungen gleich behandelt. Das Kapitel „Respekt und Integrität" des Verhaltenskodex der voestalpine AG definiert die Menschenrechte, basierend auf dem Verständnis der UN-Charta und der Europäischen Konvention für Menschenrechte, als fundamentale Werte, die von allen Mitarbeitern zu beachten sind.

8.3.1 Menschen mit Beeinträchtigung

In Österreich sind Arbeitgeber ab einer Unternehmensgröße von 25 Mitarbeitern verpflichtet, Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigungen zur Verfügung zu stellen. Aus Datenschutzgründen wird außerhalb Österreichs die Anzahl der Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen nicht erhoben. Die voestalpine erfüllt alle gesetzlichen Verpflichtungen der jeweiligen Standortländer.

Die voestalpine schließt jegliche Diskriminierung von Mitarbeitern mit einer Beeinträchtigung aus.

8.3.2 Frauen in der voestalpine

Insgesamt lag der Frauenanteil in der voestalpine-Gruppe im Geschäftsjahr 2012/13 bei 12,6 %. Diese im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen niedrige Zahl hat branchenspezifische, historische und kulturelle Hintergründe. Im öffentlichen Bewusstsein wird die Arbeit in einem Stahl- und Industriegüterkonzern noch oft mit hoher körperlicher Belastung oder anderen für Frauen wenig attraktiven Arbeitsbedingungen gleichgesetzt. Entsprechend schwierig gestaltet sich die ausgewogene Rekrutierung von Frauen und Männern.

Der Anteil weiblicher Führungskräfte (Angestellte mit dauerhafter Personalverantwortung inkl. Meister, ausgenommen Vorstände) lag im Geschäftsjahr 2012/13 bei 10,1 %. Bei der internen Führungskräfteentwicklung wird großer Wert darauf gelegt, den Anteil an weiblichen Teilnehmern auszubauen. Im Geschäftsjahr 2012/13 waren von insgesamt 146 Teilnehmern 22 Frauen (15,0 %). Mittlerweile sind aufgrund gezielter Bemühungen Frauen auch in traditionell männerdominierten technischen Unternehmensbereichen (z.B. Feuerverzinkungsanlagen oder Drahtverarbeitungsanlagen) in obersten Führungspositionen und als Geschäftsführerinnen tätig.
Leitende Funktionen nehmen Frauen ebenso im Finanz- und Rechtsbereich verschiedener Konzerngesellschaften ein.

Die voestalpine ist bestrebt, den Anteil von Frauen auf allen Ebenen nachhaltig mit geeigneten Maßnahmen zu steigern. Eine Frauenquote als Zielvorgabe gibt es dafür jedoch in keiner Konzerngesellschaft und auch nicht auf Konzernebene. Zu den Maßnahmen gehört die Förderung von Frauen in technischen Lehrberufen und die verstärkte Einstellung von weiblichen Absolventen technischer Schulen und Universitäten. Außerdem setzen die Konzerngesellschaften auf jeweils länderspezifische Aktivitäten.

Anteil weiblicher Beschäftigten in der voestalpine

	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
Frauen gesamt	5.211	4.953	5.093	5.183	5.285
Angestellte	4.326	4.139	4.201	4.294	4.366
Arbeiterinnen	885	814	892	889	919
weibl. Lehrlinge	201	181	186	185	210

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Am größten Standort der voestalpine, in Linz, steht seit 1995 ein Betriebskindergarten für Kinder von Mitarbeitern zur Verfügung. 90 Kinder im Alter von einem Jahr bis zum Schuleintritt werden in Krabbelstuben- und Kindergartengruppen betreut. Dieses Angebot in der Nähe des Arbeitsplatzes ermöglicht es den Eltern, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Für viele Mitarbeiter wird so der Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtert.

Im Rahmen der Aktion „Ferien im Betrieb" können Angehörige von Mitarbeitern im Alter zwischen 6 und 16 Jahren eine Woche lang an verschiedenen Aktivitäten und Workshops teilnehmen.
Die Aktion findet am voestalpine-Standort Linz statt. Darüber hinaus organisiert das Unternehmen für die Kinder von Mitarbeitern während der Schulferien im Sommer Kindererholungswochen mit unterschiedlichen Schwerpunkten.

8.4 Aus- und Weiterbildung

Die laufende Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter ist für die voestalpine ein wichtiges Instrument, um die Qualifizierung der Belegschaft auf höchstem Niveau zu halten.

Im Bereich der Führungskräfteausbildung setzt die voestalpine auf das mehrstufige „value:program", an dem im Geschäftsjahr 2012/13 konzernweit 146 Führungskräfte aus 16 Ländern teilgenommen haben. 39 % der Teilnehmer waren von Tochterunternehmen außerhalb Österreichs. Der Frauenanteil lag bei 15 %. Für die Konzeption des Moduls „vision stage" wurde die voestalpine AG 2011 mit dem österreichischen Human Resources Award des ÖPWZ ausgezeichnet und für den Europäischen Human Resources Award nominiert. Für Hochschulabsolventen mit einigen Jahren Berufserfahrung bietet die voestalpine das Entwicklungsprogramm „High Mobility Pool". Die Internationalisierung des Programmes wurde nach der erfolgreichen europaweiten Rekrutierung der Teilnehmer für die Generation 2011 weiter fortgesetzt. Für die Generation 2013 konnten Teilnehmer aus Brasilien, China, Kanada und Mexiko gewonnen werden.

Die Gesamtkosten für Personalentwicklung im Geschäftsjahr 2012/13 betrugen 45,9 Mio. EUR. Im Geschäftsjahr 2012/13 nahm mehr als die Hälfte der Mitarbeiter an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Konzernweit betrug das Schulungsvolumen 749.274 Stunden, das sind pro geschultem Mitarbeiter durchschnittlich 31,9 Stunden.

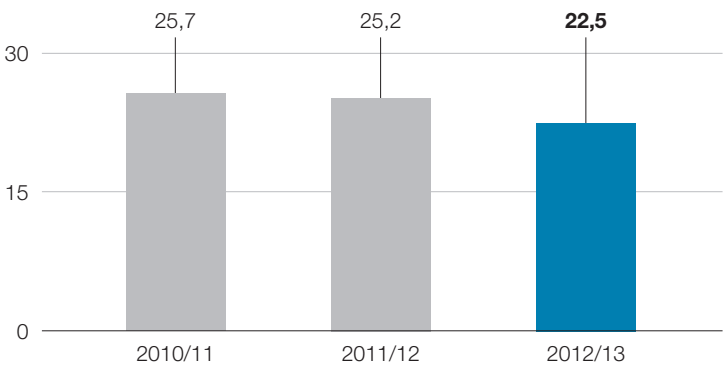
8.5 Arbeitssicherheit

Ein wesentliches Anliegen der voestalpine ist die Arbeitssicherheit, vor allem die Vermeidung von Arbeitsunfällen.

Ein Großteil der Gesellschaften der voestalpine verfügt über zertifizierte Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagementsysteme. 2012 hat etwa Villares Metals, Brasilien, die OHSAS 18001-Zertifizierung erfolgreich abgeschlossen.
Eine zentrale Maßnahme zur Erhöhung der Arbeitssicherheit ist die Bewusstseinsbildung und die regelmäßige Aus- und Weiterbildung aller Mitarbeiter. Laufende Schulungen und Kontrollen sind in allen Konzerngesellschaften in den Arbeitsalltag integriert. Neben der Informationsweitergabe verfolgen die Schulungen vor allem auch das Ziel, die Mitarbeiter zu sicherem Verhalten zu motivieren. Diese Schulungen behandeln z.B. die richtige Anwendung persönlicher Schutzausrüstung.
Die voestalpine ist auch bestrebt, den Schutz von Leben und Gesundheit für Mitarbeiter von Fremdfirmen sicherzustellen. Entsprechende Richtlinien sind für Fremdfirmen verbindlich. Die Aufzeichnung und Analyse von Arbeitsunfällen und Beinahe-Unfällen ist für die Unfallvorbeugung unerlässlich. Dank vielfältiger Maßnahmen und einem systematischen Sicherheitsmanagement sank sowohl die Anzahl der Unfälle als auch die damit verbundene Ausfallzeit in den letzten Jahren kontinuierlich. Im Geschäftsjahr 2012/13 lag die Ausfallzeit aufgrund von Arbeitsunfällen um 1,8 % unter dem Wert des Vorjahreszeitraums.

Arbeitsunfälle pro Millionen Arbeitsstunden

im jeweiligen Geschäftsjahr



Die voestalpine ist in allen Bereichen, die die Arbeitssicherheit betreffen, bemüht, Risiken für ihre Mitarbeiter zu vermeiden. Die steigende Internationalisierung der voestalpine-Gruppe wirkt sich auch auf die vermehrte Reisetätigkeit und längere Auslandsaufenthalte der Mitarbeiter aus. Um die Reisenden zu schützen, wurde ein Sicherheitsteam installiert, das entsprechende Sicherheitsrichtlinien und Notfallpläne entwickelt hat. Diese beinhalten neben allgemeinen Empfehlungen zahlreiche konkrete Tipps zum Thema Sicherheit und Verhalten in Notfällen.

8.6 Lehrlinge

Die voestalpine bildete zum Stichtag 31.3.2013 konzernweit 1.350 Lehrlinge aus. 85,6 % der Jugendlichen werden in technischen Berufen ausgebildet. In Österreich ist die voestalpine einer der größten Lehrlingsausbildner im Industriebereich. Am Standort Linz wurde Anfang September 2012 der 13.000ste Lehrling der voestalpine Stahl gefeiert.

Die voestalpine setzt in der Lehrlingsausbildung auf eine konzernweite Strategie – so werden bereits 36,3 % der Lehrlinge an Standorten außerhalb Österreichs ausgebildet. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Förderung der Internationalität durch Austausch im Konzern. Für Lehrlinge wurde im Herbst 2012 eine Website veröffentlicht, auf der Informationen über sämtliche angebotenen Lehrberufe und alle ausbildenden Standorte in Österreich und Deutschland abgerufen werden können (www.voestalpine.com/lehre). Zusätzlich wurde der HR-Onlineauftritt weiter ausgebaut und verstärkt auf Soziale Medien wie Facebook gesetzt, wo die voestalpine mit einer Karriereseite vertreten ist.

Übernahme der Lehrlinge

In der voestalpine werden 100 % aller Jugendlichen, die ihre Lehre abgeschlossen haben, in Dienstverhältnisse übernommen. Das beweist, wie effizient die Ausbildung am unternehmensinternen Bedarf ausgerichtet ist und illustriert die hohe Attraktivität der voestalpine als Arbeitgeber unter Berufseinsteigern.

steel sounds

Die lehrlingsausbildenden Standorte in Österreich und Deutschland realisierten die Lehrlingskampagne „steel sounds“. Bei diesem Kreativwettbewerb konnten sich Jugendliche mit der Welt des Stahls auseinandersetzen und Videos einreichen, bei denen sie mit Stahlprodukten aus dem Alltag „Sounds“ gestalteten. Die besten Sounds wurden online gewählt und in einen für die voestalpine komponierten Song integriert. Die Kampagne war gemäß der Zielgruppe auf das Internet ausgerichtet. „steel sounds“ wurde aus über 500 Bewerbungen für den Deutschen Preis für Onlinekommunikation in der Kategorie „Recruiting Campaign“ nominiert.

Ziel

Ein wichtiges Ziel der voestalpine ist die Frauenförderung auch im Lehrlingsbereich, besonders in technischen Berufen. Eine Maßnahme dazu ist die regelmäßige Teilnahme am Girls' Day, einem Projekt, das jungen Frauen verschiedene Berufe vorstellt. Zum Stichtag 31.3.2013 waren 210 Lehrlinge der voestalpine weiblich, die Hälfte von ihnen wird in technischen Berufen ausgebildet.

8.7 Mitarbeiterbeteiligung

Das in Österreich entwickelte Mitarbeiterbeteiligungsmodell der voestalpine besteht seit 2001 und wurde mittlerweile auch auf Konzerngesellschaften in Deutschland, Großbritannien, Polen, Belgien und den Niederlanden ausgedehnt. Rund 100 Gesellschaften sind eingebunden.

Zum Ende des Geschäftsjahres 2012/13 waren 22.400 Mitarbeiter über die voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung mit 23 Millionen Stück Aktien am Unternehmen beteiligt. Mit einem Anteil von 13,35 % am Grundkapital sind die Mitarbeiter durch generelle Stimmrechtsbündelung der zweitgrößte Kernaktionär der voestalpine AG.

Die Stiftung verwaltet darüber hinaus 1,8 Millionen Stück Privataktien von ehemaligen und aktiven Konzernmitarbeitern, was etwa 1,05 % der stimmberechtigten Aktien entspricht.
Insgesamt befinden sich somit etwa 14,4 % des Grundkapitals der voestalpine AG im Eigentum der Mitarbeiter.

Mitarbeiterbeteiligung ist nicht gleich Mitarbeiterbeteiligung

Im Jahr 2000 (und daran hat sich bis heute nicht viel geändert) versteht man unter dem Begriff „Mitarbeiterbeteiligung" vor allem eine bloße Gewinnbeteiligung, also eine Beteiligung von Mitarbeitern am Gewinn des Unternehmens in Form von Barzahlung, etwa über Erfolgsprämien. Das Besondere an der Mitarbeiterbeteiligung der voestalpine ist, dass es sich hier um eine echte Kapitalbeteiligung, also eine Beteiligung der Belegschaft am Eigentum des Unternehmens, handelt.

Das Prinzip Nachhaltigkeit

Damit die Mitarbeiterbeteiligung auch langfristig abgesichert ist, verpflichten sich die Mitarbeiter als Miteigentümer am Konzern, ihre voestalpine-Aktien während der gesamten Beschäftigungsdauer im Konzern zu behalten. Erst nach dem Ausscheiden aus der voestalpine können sie ihre Aktien verkaufen. In den letzten Jahren haben gut zwei Drittel aller Mitarbeiter ihre voestalpine-Aktien zum Zeitpunkt des Austritts in der Stiftung belassen.

Quelle:
voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung: Wir sind daran nicht ganz unbeteiligt
Seite 25 - 26

8.8 Die Stahlstiftung in Österreich

In den 1980er Jahren führte die Verstaatlichtenkrise in Österreich zur Gründung der Stahlstiftung der voestalpine. Am 5. November 2012 feierte sie ihr 25-jähriges Bestehen. Seit der Gründung sind rund 6.600 Personen in die Stiftung eingetreten und wurden bei der Suche nach neuen Arbeitsplätzen unterstützt.

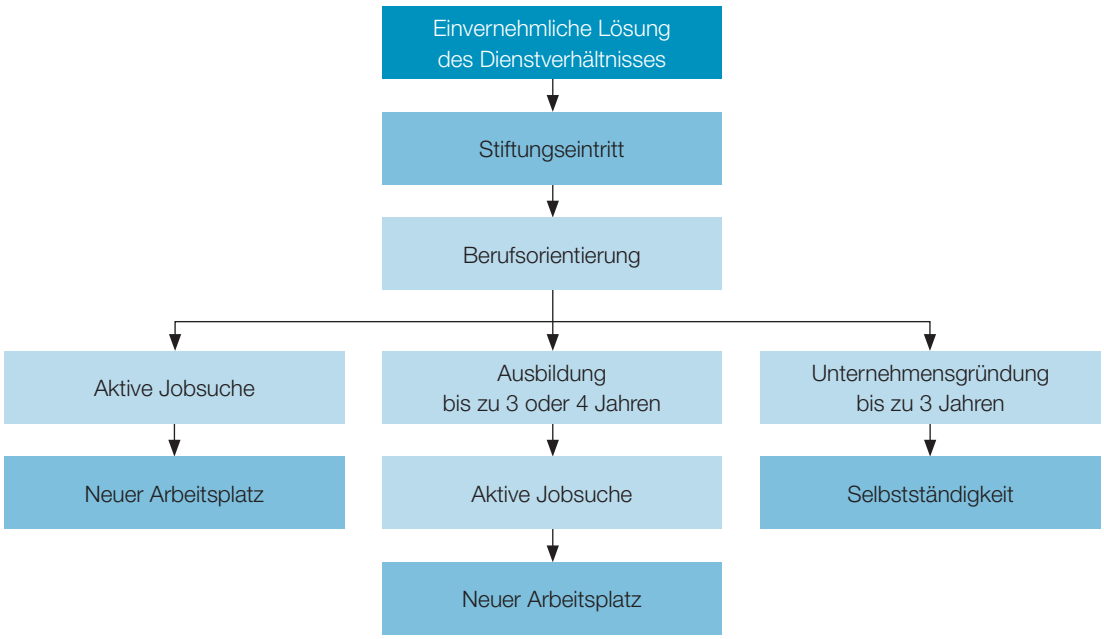
Ausgeschiedene Mitarbeiter der österreichischen Konzerngesellschaften der voestalpine erhalten im Rahmen der Stahlstiftung die Möglichkeit, bis zu vier Jahre lang Aus- und Weiterbildungen zur beruflichen Neuorientierung oder Höherqualifizierung zu absolvieren. Mit diesen Maßnahmen werden ehemalige Mitarbeiter bestmöglich bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz unterstützt.

Zum 31.3.2013 wurden 453 Personen durch die Stahlstiftung betreut. Das entspricht einer Reduktion um 10,6% im Vergleich zum Vorjahr. Seit der Gründung 1987 konnten 85 % der arbeitssuchenden Teilnehmer mithilfe der Stahlstiftung einen neuen Arbeitsplatz finden.

Die Stahlstiftung kann auch von anderen Unternehmen genutzt werden, zuletzt lag der Anteil externer Teilnehmer bei rund 37 %. Konzerngesellschaften außerhalb Österreichs bieten im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten ehemaligen Mitarbeiter Überstiegshilfen, die je nach Bedarf genutzt werden, in Deutschland beispielsweise sogenannte Transfergesellschaften.

Nähere Informationen im Internet unter www.stahlstiftung.at

Ablauf der Stiftungsbetreuung



8.9 Erhaltene Preise und Auszeichnungen

2013 European Good Practice Award für voestalpine Rotec.
Prämiert wurde das „Rotec Production System“, Projekte zur Verbesserung der Arbeitsplatzgestaltung, der Arbeitssicherheit und Gestaltung von Standards für die gesamte Rotec-Gruppe.

2012/13 Career's Best Recruiters: Goldenes Siegel und 1. Platz Branche Eisen/Metall.

2012 OHSAS 18001-Zertifizierung bei Villares Metals, Brasilien abgeschlossen.

2012 Steirischer Integrationspreis 2012: Ehrenpreis für Nachhaltigkeit für voestalpine Tubulars, Standort Kindberg.

2012 trendence Graduate Barometer 2012: Top Ten-Platzierung bei Österreichs beliebtesten Arbeitgebern (Ranking der Absolventen IT/Ingenieurwissenschaften).

2011/12 Career's Best Recruiters: Goldenes Siegel und 1. Platz Branche Eisen/Metall.

2011 Österreichischer Human Resources Award des ÖPWZ für die Konzeption des Moduls „vision stage“ und Nominierung für den Europäischen Human Resources Award.

2011 trendence Graduate Barometer 2011: Österreichs beliebtester Arbeitgeber (Ranking der Absolventen IT/Ingenieurwissenschaften).

2011 Universum Top 50 Ideal Employer, 2011 Student Survey.

2010/11 European Good Practice Award in Safety and Health at Work für den Standort Zeltweg (voestalpine Weichensysteme GmbH und voestalpine HYTRONICS GmbH).

2010/11 Career's Best Recruiters: Goldenes Siegel und 1. Platz Branche Eisen/Metall.

9. Gesellschaft

Als Unternehmen, das auf fünf Kontinenten mit rund 500 Konzerngesellschaften und -standorten tätig ist, trägt die voestalpine auch Verantwortung gegenüber der Gesellschaft. Soziale, kulturelle und Bildungsanliegen werden auf vielfältigste Weise unterstützt.

Das Engagement erfolgt über Projekte unterschiedlichster Dimensionen, im Rahmen langjähriger Sponsoringpartnerschaften oder Kooperationen. Jedes Jahr erhalten der Konzern und seine Gesellschaften zahlreiche Vorschläge und Anfragen für Sponsoring und Unterstützung.

Bei der Auswahl jener Projekte, die unterstützt werden, legt die voestalpine besonderen Wert darauf, dass diese den Unternehmenswerten entsprechen und einen nachhaltigen Nutzen für die Gesellschaft generieren.

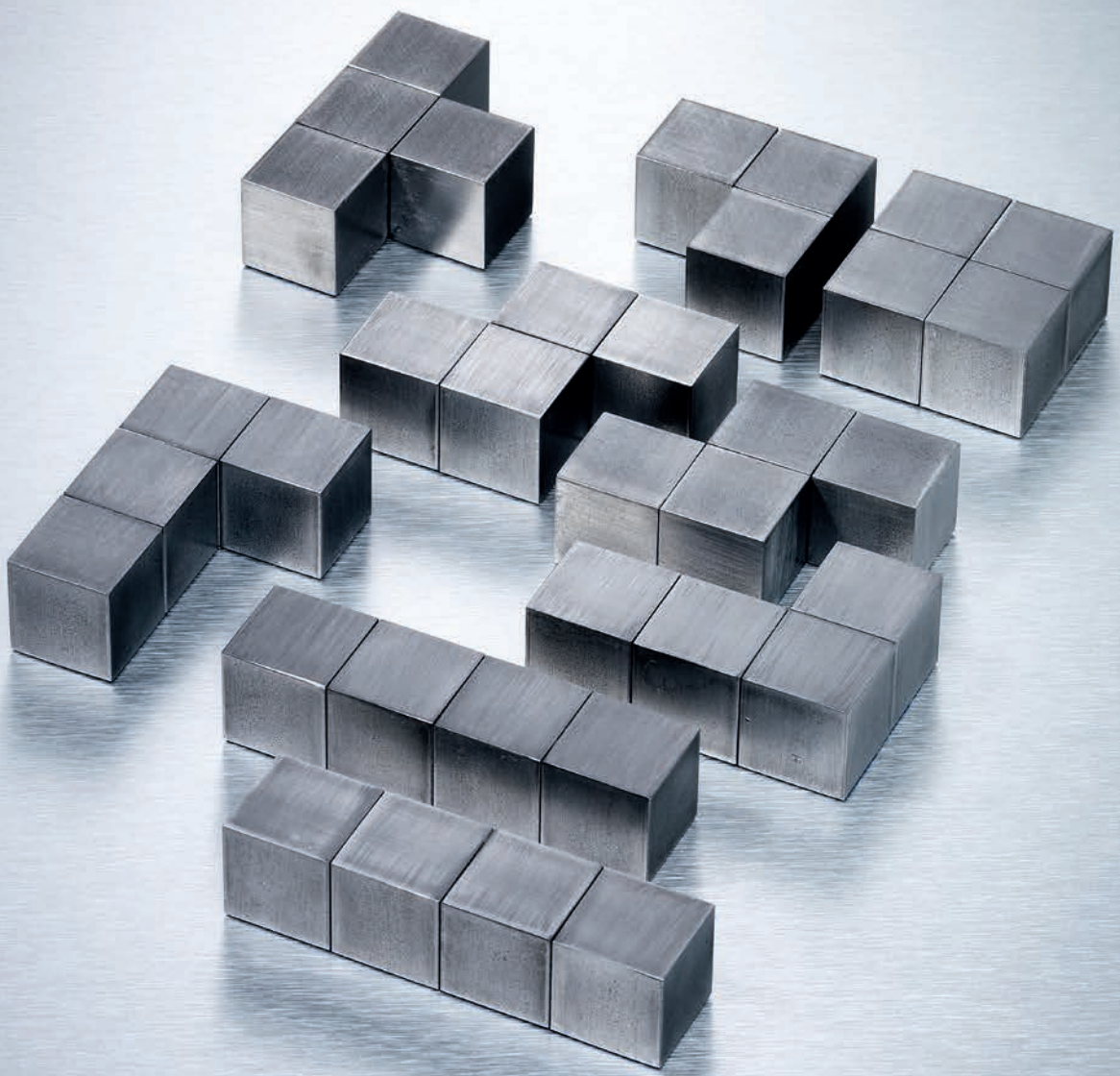
Im April 2012 erschien das Handbuch „Vorurteile – Ursprünge, Formen, Bedeutung“ des Sir Peter Ustinov Instituts in Wien. Internationale Wissenschaftler behandeln darin die wichtigsten Gruppen von Vorurteilen wie Antisemitismus, Sexismus, Rassismus, religiöse Vorurteile, Klassenvorurteile oder Vorurteile aufgrund von Alter, Krankheit und Behinderung.
Die Veröffentlichung des Handbuchs wurde von der voestalpine gefördert.

9.1 Kultur

Mit der Ars Electronica in Linz verbindet die voestalpine eine langjährige Partnerschaft. Nachhaltige Anliegen greift dabei vor allem das Kunst- und Technologiestipendium [the next idea] voestalpine Art and Technology Grant auf, das die voestalpine im Rahmen dieser Partnerschaft sponsert.

Dabei können Projektideen mit Verbesserungsvorschlägen zu den Zukunftsthemen Energie, Mobilität und Access eingereicht werden. Mit den Fragen der Zukunft beschäftigte sich auch das Projekt 80+1, das wesentlicher Teil des Engagements als Hauptsponsor von Linz Kulturhauptstadt Europas 2009 war. Seit September 2012 ist das Unternehmen außerdem Hauptsponsor der „voestalpine Klangwolke“, einer seit 1979 stattfindenden Freiluft-Aufführung, die mit rund 100.000 Besuchern die populäre Brücke zwischen Linzer Brucknerfest und Ars Electronica Festival bildet. Im Berichtszeitraum wurden auch verschiedene langjährige Kooperationen und Sponsoringprojekte in Österreich durchgeführt, etwa „Kulturwerk“, eine Medienkooperation mit dem ORF, die Teilnahme an der „Langen Nacht der Museen“ und die Unterstützung für das Neue Musiktheater in Linz.

Zudem unterstützt die voestalpine regionale Kultureinrichtungen und -veranstaltungen an den Standorten ihrer Gesellschaften.



Alexander Sonnberger, Metalltechniker/Maschinenbautechnik, 2. Lehrjahr

9.2 Soziales

Das Engagement für soziale Anliegen an ihren Standorten hat bei den meisten Gesellschaften der voestalpine langjährige Tradition.
Die Unterstützung für konkrete Projekte kann in Form von Sammlungen von Sachspenden erfolgen, durch finanzielle Beiträge oder durch aktive Teilnahme von Mitarbeitern.

Exemplarisch sind einige dieser Projekte hier angeführt:

Böhler Uddeholm Deutschland GmbH

Zusammen mit Partnerfirmen wurde 2011 eine Weihnachtsfeier für Kinder mit Migrationshintergrund organisiert. Die Geschäftsführer der teilnehmenden Unternehmen lasen den Kindern Weihnachtsgeschichten vor und überreichten ihnen anschließend kleine Geschenke.

voestalpine Meincol S.A., Brasilien

Das Unternehmen unterstützt die Einrichtung „Casa do Adolescente“. In diesem von Franziskanern getragenen Jugendzentrum erhalten 60 bedürftige Kinder täglich im Rahmen des Schulbesuchs ein warmes Mittagessen.

Böhler Schmiedetechnik GmbH & Co KG, Kapfenberg, Österreich

In Kooperation mit der Behindertenorganisation „Jugend am Werk“ stellt das Unternehmen jedes Jahr den Neujahrs-Geschenkartikel in limitierter Auflage her. Lehrlinge im Werk Kapfenberg fertigen dafür die Metallteile an, die Klienten von „Jugend am Werk“ stellen in der Tageswerkstätte die Verpackung dafür her.

ZAO voestalpine Arkada Profil, Russland

Das Kinderheim in Sofrino, 50 Kilometer nordwestlich von Moskau, erhielt eine finanzielle Unterstützung durch das Unternehmen, die Mitarbeiter spendeten Kleidung und Spiele.

Böhler Bleche GmbH & Co KG, Mürzzuschlag, Österreich

Beim traditionellen Weihnachtskonzert der Werkskapelle wird seit 20 Jahren eine Sammlung für einen karitativen Zweck durchgeführt. Durch die Sammlungen werden unter anderem Mitarbeiter unterstützt, die ohne eigenes Verschulden in eine finanzielle Notlage geraten sind.

voestalpine Stamptec Dettingen, Deutschland

Auszubildende besuchen ein Mal wöchentlich körperlich und geistig beeinträchtigte Menschen und verbringen einige Stunden mit gemeinsamen Spaziergängen, Spielen oder Vorlesen.

Böhler Edelstahl GmbH & Co KG, Kapfenberg, Österreich

Seit mehr als 15 Jahren besteht eine Hauspatenschaft für ein SOS-Kinderdorf, an der sich die Betriebsratskörperschaften im selben Ausmaß beteiligen. Dabei erhält das Kinderdorf finanzielle Unterstützung, es ist aber auch gelungen, einige der im Kinderdorf betreuten Jugendlichen als Lehrlinge bei Böhler Edelstahl auszubilden.

Über Projekte im Umfeld der Standorte hinaus engagiert sich die voestalpine auch schwerpunktmäßig als Großspender bei Naturkatastrophen, so etwa nach den schweren Erdbeben in Pakistan (in Kooperation mit „Licht ins Dunkel“) und Japan (Aufbau eines Kinderheimes in Kooperation mit der Caritas).

9.3 Bildung und Wissenschaft

Die voestalpine unterstützt im Bereich Bildung und Wissenschaft eine breite Palette an Projekten.

So beteiligt sich das Unternehmen seit vielen Jahren am „Girls' Day", bei dem Mädchen vor allem technische Berufe näher gebracht werden, und an der „Langen Nacht der Forschung". Die voestalpine unterstützt und veranstaltet die im gesamten Bundesland Oberösterreich ausgeschriebenen Schulveranstaltungen „Mini Physik Olympiade" und „Mini Mathematik Olympiade". Außerdem wird die „SchlauFuchsAkademie" in Linz (an der JKU Linz) sowie die KinderUni Steyr (an der FH Steyr) unterstützt.

voestalpine Stamptec Böhmenkirch GmbH & Co KG, Deutschland

Im Projekt „Technolino", einer mehrjährigen Zusammenarbeit mit regionalen Kindergärten, wird Kindern technische Früherziehung angeboten. So haben Auszubildende einen LKW in eigener Verantwortung entworfen und diesen mit den Kindergartenkindern montiert.

Mit rund 80 Universitäten und Forschungsinstituten unterhält die voestalpine weltweit Forschungspartnerschaften.
Als einer der Donatoren unterstützt die voestalpine das „IST Austria – Institute of Science and Technology" in Klosterneuburg, Österreich, einem Institut für Grundlagenforschung auf dem Gebiet der Naturwissenschaften, Mathematik und Computerwissenschaften.

voestalpine Stahlwelt: Die faszinierende Welt des Stahls

Seit 2009 kann man am Standort Linz in einer Dauerausstellung zum Thema Stahl und in wechselnden Sonderausstellungen, wie etwa „60 Jahre LD-Verfahren", Interessantes über den Werkstoff Stahl und seine unzähligen Verarbeitungsmöglichkeiten erfahren. Spezielle Führungen für Familien, Kinder, Jugendliche und Schulklassen bringen interessierten Gästen und potenziellen Mitarbeitern die voestalpine als attraktiven Arbeitgeber und als innovatives, zukunftsorientiertes Unternehmen näher.

Erlebnis und Wissen

Im Inneren der voestalpine Stahlwelt hängt eine riesige Stahlrotunde, einem Stahlwerk-Tiegel nachempfunden. Der Tiegel ist die zentrale Erlebniswelt, glanzvolle Fixpunkte sind 80 große verchromte Kugeln mit einem Durchmesser von bis zu 2,50 Metern. Einzelne Kugeln sind in den Ausstellungsparcours integriert, angeschnitten und zum Teil auch begehbar – sie bieten faszinierende Einblicke in die Welt der Stahlerzeugung und -verarbeitung und neue Sichtweisen auf die voestalpine. Der Ausstellungsweg führt entlang der Bereiche Stahlerzeugung, Stahlverarbeitung, Stahlprodukte und Stahlerfolge, die oberste Ebene ist dem voestalpine-Konzern gewidmet.

Stahl zum Angreifen

An den Tiegel schließt baulich der „Turm" an, mit beeindruckenden Exponaten und zum Teil interaktiven Stationen – so können Besucher z.B. am Mischpult ihre eigene Stahlsorte mischen. Über Stege gelangt man Ebene über Ebene nach oben, begleitet von sphärischen Klängen aus der Stahlproduktion sowie von atemberaubenden Lichteffekten der 700 m² großen LED-Fläche, die die Innenwand des Tiegels auskleidet.
Die voestalpine Stahlwelt hat international viele Auszeichnungen und Preise auf den unterschiedlichsten Gebieten erhalten, etwa in den Kategorien Produktdesign, Design und Kommunikation.

9.4 Sport

Anlässlich der FIS Alpinen Ski WM 2013 in Schladming, Österreich, errichtete die voestalpine gemeinsam mit dem Österreichischen Schiverband das voestalpine skygate, ein Bauwerk aus 130 t Stahl, das die Zieleinfahrt im Schistadion überragte.

Dieses Bauwerk rückte die Möglichkeiten des Werkstoffs Stahl in das Rampenlicht eines internationalen Großereignisses wie einer Ski Weltmeisterschaft.
Die Einbeziehung der Mitarbeiter bei solchen großen Engagements ist fixer Bestandteil der Sponsoring-Strategie des Konzerns. So wurden Tickets für die Ski WM unter den Mitarbeitern ausgespielt. Mit der voestalpine Mitarbeiter WM wurde ein eigener Event geschaffen, um den internationalen Austausch unter den Mitarbeitern zu fördern.

9.5 Erhaltene Preise und Auszeichnungen

2012 Maecenas Niederösterreich: Anerkennung für Kultursponsoring an Böhler Uddeholm Precision Strip.

2010 Maecenas Kategorie III „Bestes Kunstsponsoring – Langfristiges Sponsoringengagement“ für das Sponsoring des Prix Ars Electronica.

Mathias Denkmeir, Metalltechniker/Maschinenbautechnik, 2. Lehrjahr

10. Anhang

10.1 GRI-Index

GRI G3 Code	Beschreibung	Status	Verweis / Erläuterungen
Deklaration zum Profil			
1. Strategie und Analyse			
1.1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	●	S.8
1.2	Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen	●	S.20
2. Organisationsprofil			
2.1	Name der Organisation	●	S.10
2.2	Wichtigste Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen	●	S.15
2.3	Organisationsstruktur	●	S.15-19 GB S.179-194
2.4	Hauptsitz der Organisation	●	S.10
2.5	Anzahl der Länder, in denen die Organisation tätig ist	●	S.10, 14, 64-65 /group/de/konzern/standorte/#type/map
2.6	Eigentümerstruktur und Rechtsform	●	S.10-12
2.7	Märkte, die bedient werden	●	S.14
2.8	Größe der berichtenden Organisation	●	S.10-14
2.9	Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse	●	S.19, 35
2.10	Im Berichtszeitraum erhaltene Preise	●	S.47, 61, 73, 78
3. Berichtsparameter			
3.1	Berichtszeitraum für die Informationsbereitstellung	●	S.26
3.2	Veröffentlichung des letzten Berichts	●	S.26
3.3	Berichtszyklus	●	S.26
3.4	Anlaufstelle bei Fragen bezüglich des Berichts und dessen Inhalt	●	S.88
3.5	Vorgehensweise bei Bestimmung der Berichtsinhalte	●	S.31
3.6	Berichtsgrenzen	●	S.26
3.7	Beschränkungen des Umfangs oder der Grenzen des Berichts	●	S.26
3.8	Grundlage für Berichterstattung über Joint Ventures, Tochterunternehmen, usw.	●	S.26

3.9	Erhebungsmethoden und Berechnungs-grundlagen für Daten	●	voestalpine interne Umweltdatenbank, alle anderen Daten aus ERP-Systemen
3.10	Neue Darstellung von Informationen	n.a.	Erster CR-Report
3.11	Wesentliche Änderungen in der Berichterstattung	n.a.	Erster CR-Report
3.12	GRI Content Index	●	S.80-84

4. Governance, Verpflichtungen und Engagement

4.1	Corporate Governance und Führungsstruktur	●	S.32-37
4.2	Unabhängigkeit des höchsten Leitungsorgans	●	S.26
4.3	Struktur der Leitungsorgane in Organisationen ohne Aufsichtsrat	n.a.	Die Organisation verfügt über einen Aufsichtsrat.
4.4	Mitsprachemöglichkeit von Mitarbeitern und Anteilseignern	●	S.29-30, 35, 66, 71
4.6	Mechanismen zur Vermeidung von Interessenkonflikten	●	S.32
4.8	Leitbilder, Verhaltenskodizes, Prinzipien zur Nachhaltigkeit	●	S.32-35, 48
4.11	Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips	●	GB S.54-58
4.13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessenvertretungen	●	S.85-86
4.14	Liste der von der Organisation einbezogenen Stakeholdergruppen	●	S.29
4.15	Grundlage für die Auswahl der einbezogenen Stakeholder	●	S.29
4.16	Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern	●	S.29-30
4.17	Zentrale Themen der Stakeholder	●	S.31

Leistungsindikatoren

Ökonomische Leistungsindikatoren

EC1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	●	S.12, 14, GB S.34-39
EC2	Finanzielle Folgen sowie Chancen und Risiken des Klimawandels	●	S.25
EC3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	●	GB S.146-150
EC8	Entwicklung und Auswirkungen von Investitionen und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen	●	S.76

Ökologische Leistungsindikatoren

EN2	Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz	●	S.56-57
EN3	Direkter Energieverbrauch, aufgeschlüsselt nach Primärenergiequellen	●	S.58
EN4	Indirekter Energieverbrauch, aufgeschlüsselt nach Primärenergiequellen	●	S.58
EN6	Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz und auf Basis erneuerbarer Energien	●	S.44-46
EN8	Gesamtwasserentnahme aufgeteilt nach Quellen	●	S.55-56
EN11	Flächennutzung im Bereich von Schutzgebieten	●	Die Produktionsstandorte der voestalpine befinden sich nicht im Bereich von Schutzgebieten.
EN14	Maßnahmen und Strategien für das Management der Auswirkungen auf die Biodiversität	●	S.60
EN16	Direkte und indirekte Treibhausgas-Emissionen nach Gewicht	●	S.52
EN18	Initiativen zur Verringerung der Treibhausgas-Emissionen und erzielte Ergebnisse	●	S.52, 59
EN20	NO_x, SO_x und andere wesentliche Luftemissionen nach Art und Gewicht	●	S.53-54
EN22	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	●	S.57-58
EN26	Initiativen zur Minimierung von Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	●	S.42-46, 54-56
EN30	Gesamte Umweltschutzausgaben und -investitionen	●	S.51

Soziale Leistungsindikatoren

LA1	Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsverhältnis und Region	●	S.62-65

LA2	Mitarbeiterfluktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region	●	S.66
LA4	Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen	●	S.35
LA7	Arbeitsbedingte Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, Abwesenheit und Todesfälle	●	S.69
LA10	Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter und Mitarbeiterkategorie	●	S.68-70
LA11	Programme, die die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter fördern und ihnen im Umgang mit dem Berufsausstieg helfen	●	S.62, 72
LA13	Diversität der Mitarbeiter und leitender Organe	●	S.66-68 /group/de/konzern/management/ /group/de/konzern/aufsichtsrat/
HR5	Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	●	S.35
HR6	Geschäftstätigkeiten mit Risiko von Kinderarbeit	●	S.34
HR7	Geschäftstätigkeiten mit Risiko von Zwangsarbeit	●	S.34
HR8	Training für Sicherheitspersonal zum Thema Menschenrechte	●	S.35
HR9	Vorfälle, in denen Rechte der indigenen Bevölkerung verletzt wurden, und ergriffene Maßnahmen	●	S.35
SO3	Mitarbeiterschulungen zur Vermeidung von Korruption	●	S.36
SO5	Politische Positionen, Teilnahme an der politischen Willensbildung und Lobbying	●	S.25
SO7	Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung	●	S.37

Legende

EC1 Kernindikatoren
EN6 Zusatzindikatoren
● vollständig berichtet
● teilweise berichtet
n.a. nicht anwendbar
GB Geschäftsbericht 2012/13

Bei Verweisen auf die voestalpine-Website www.voestalpine.com sind nur die entsprechenden Unterseiten angeführt.

10.2 Mitgliedschaften

Die voestalpine AG und/oder einzelne Konzerngesellschaften sind in den unten angeführten Vereinen und Verbänden direkt oder über ihre Mitarbeiter Mitglied bzw. arbeiten in den genannten Arbeitskreisen mit (Auszug).

Allianz pro Schiene e.V., Deutschland
ARA – Altstoff Recycling Austria Verein
ARGE OÖ – Arbeitsstiftungen, Österreich
ARH Serrana – Associacao Serrana de Recursos Humanos, Brasilien
ASMET – The Austrian Society for Metallurgy and Materials
AWMI – Association of Women in the Metal Industries, USA
Dachverband der arbeitsmedizinischen Zentren Österreichs
DGFP – Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.
Employers association of Matraalia area, Ungarn
ESTEP – European Steel Technology Platform, Belgien
EUROFER – The European Steel Association, Vereinigung der Europäischen Stahl- und Eisenindustrie
FFG – Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft
Förderverein der Akademie der Wissenschaften
Holland Solar Platform
ICC Austria Internationale Handelskammer
Industriellenvereinigung Österreich
Informelle Plattform österreichischer Arbeitsstiftungen
ISACA Austria
LIMAK – Austrian Business School
Montanhistorischer Verein Österreich
National Association of Railway Business Women, USA
National Employers Organization of South Africa

ÖAMTC Landesclubzentrale OÖ
ÖGA – Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin
ÖGUT – Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik
ÖMT – Verband Österreichischer Museums- und Touristikbahnen
Österreichische Gesellschaft für Tropenmedizin, Parasitologie und Migrationsmedizin
ÖWAV – Österreichischer Wasser- und Abfallwirtschaftsverband
Photovoltaic Austria
PFI – Plattform für Innovationsmanagement, Österreich
PRO Danube AUSTRIA
SHRM – Society for Human Resources Management, USA
respACT - austrian business council for sustainable development
SPIRE – Sustainable Process Industry through Resource and Energy Efficiency, Belgien
Stahlinstitut VDEh, Deutschland
Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.
The Women Secretaries & Administrative Professionals Association of Thailand
UN Global Compact
Verband der Freunde und Absolventen der TU Wien, Österreich
Verein zur Förderung des Instituts für Umweltrecht, Österreich
Verein zur Förderung des Zisterzienserstiftes Hohenfurth, Österreich
WKO – Wirtschaftskammer Österreich
World Steel Association, Belgien
WTCM – Forschungsgesellschaft für die technologische Industrie, Belgien
Zukunftsakademie Mostviertel, Österreich

10.3 Glossar

Chrom VI	Sechswertiges Chrom, sehr oxidationsfreudig, wird als kanzerogen eingestuft
Corporate Governance: L-Regeln C-Regeln R-Regeln	Regelkategorien nach dem Österreichischen Corporate Governance Kodex: L-Regel (Legal Requirement): Regel beruht auf zwingenden Rechtsvorschiften C-Regel (Comply or Explain): Regel soll eingehalten werden; eine Abweichung muss erklärt und begründet werden, um ein kodexkonformes Verhalten zu erreichen R-Regel (Recommendation): Regel mit Empfehlungscharakter; Nichteinhaltung ist weder offenzulegen noch zu begründen (Quelle: Österreichischer Corporate Governance Kodex, Fassung Juli 2012, Österreichischer Arbeitskreis für Corporate Governance, www.corporate-governance.at)
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
EZG	Emissionszertifikategesetz zum Emissionshandelssystem für Treibhausgaseffekte
Ferro-Molybdän	Wird zur Herstellung von säurebeständigen Edelstählen eingesetzt
Fraud	Diebstahl, Betrug, Unterschlagung, Untreue

FTE	Full-time equivalent, Vollzeitäquivalent. Ein Vollzeitmitarbeiter entspricht dem Vollzeitäquivalent 1, teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter werden mit einer ihrem Beschäftigungsausmaß entsprechenden Quote berücksichtigt
Headcounts	Mitarbeiterzahl nach Köpfen, „Kopfzahl“
Integriertes Hüttenwerk	Mehrere Fertigungsstufen an einem Standort zur Erzeugung von Stahlprodukten
ISO 14001	Internationale Umweltnorm zur Standardisierung der Verfahren und Methoden eines Unternehmens und der wirksamen Umsetzung der Umweltpolitik und der Umweltziele
Joint Venture	Kooperationen von mindestens zwei Unternehmen, die voneinander unabhängig bleiben, aber gemeinsames Kapital zusammenführen, um ein bestimmtes Ziel zu verfolgen
Kapitalmarkt-Compliance	Maßnahmen zur Verhinderung einer missbräuchlichen Verwendung oder Weitergabe von Insider-Informationen
Kuppelprodukte	Entstehen gleichzeitig in einem Produktionsprozess
Martensische Stähle	Spezielle Stahlsorte
Megapascal	Einheit für Druck
Molybdäntrioxid	Vorprodukt bei der Herstellung von Ferro-Molybdän
MW	Megawatt
OHSAS 18001	zertifizierbares Arbeitsschutzmanagementsystem
Ökobilanz/ 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
Pulvermetallurgische Herstellung	Herstellung und Weiterverarbeitung von Metallpulvern
WorldAutoSteel	Arbeitsgruppe der World Steel Association www.worldautosteel.org

Kontakt & Impressum

Kontakt

voestalpine AG, Corporate Responsibility
T. +43/50304/15-6599, F. +43/50304/55-5581
cr@voestalpine.com

voestalpine AG, Investor Relations
T. +43/50304/15-3152, F. +43/50304/55-5581
ir@voestalpine.com

voestalpine AG, Corporate Communications
T. +43/50304/15-2090, F. +43/50304/55-8981
presse@voestalpine.com

www.voestalpine.com

Impressum

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

Herausgeber und Redaktion: voestalpine AG, Corporate Responsibility, T. +43/50304/15-6599, F. +43/50304/55-5581, cr@voestalpine.com, www.voestalpine.com

Gestaltung, Realisierung: THEREDBOX Werbegesellschaft m.b.H., www.theredbox.at

Druck: Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at

Im Sinne einer besseren Lesbarkeit wurde auf geschlechtsspezifische Endungen verzichtet.

voestalpine AG
voestalpine-Strasse 1
4020 Linz, Austria
T. +43/50304/15-0
F. +43/50304/55-0
www.voestalpine.com

voestalpine
EINEN SCHRITT VORAUS.