

CORPORATE RESPONSIBILITY REPORT

2021

INHALTS- VERZEICHNIS

	Seite		Seite
1. Vorwort	6	5.1.8 Stakeholder Management	32
2. Zu diesem Bericht	8	5.1.9 Gesellschaft	32
3. Zahlen, Daten, Fakten	12	5.2 Sustainable Development Goals	33
3.1 Entwicklung der Kennzahlen	14	6. Product Sustainability	34
3.2 Die vier Divisionen	16	7. Klimaschutz	36
3.2.1 Steel Division	16	7.1 Politisches Umfeld	36
3.2.2 High Performance Metals Division	16	7.2 EU-Emissionshandel	38
3.2.3 Metal Engineering Division	17	7.3 Dekarbonisierung: Das voestalpine-Konzept der Transformation	38
3.2.4 Metal Forming Division	17	7.4 greentec steel: Das innovative Hybrid-Konzept	39
4. Stakeholder und CR Management	18	7.5 Zukunftsvision grüner Wasserstoff	40
4.1 Kommunikation mit Stakeholdern	19	7.6 Forschungs- und Entwicklungs-Highlights	41
4.1.1 Mitarbeiter	19	8. Transparenz in der Lieferkette	42
4.1.2 Kunden und Lieferanten	20	8.1 Lieferkettenmanagement	44
4.1.3 Analysten und Investoren	20	8.1.1 Lieferantenbewertung	45
4.1.4 Forschungseinrichtungen und Universitäten	20	8.2 Lokale Lieferanten	46
4.1.5 NGOS, Interessenvertretungen und Plattformen	21	8.3 Initiativen und Projekte zur Lieferkettentransparenz	47
4.2 Corporate Responsibility Management	21	9. Integre Unternehmensführung	48
4.3 Wesentliche Themen	22	9.1 Compliance	50
5. Nachhaltigkeitsstrategie	24	9.1.1 Der Verhaltenskodex	50
5.1 Strategische Handlungsfelder	26	9.1.2 Compliance-Organisation	52
5.1.1 Klima- und Umweltschutz	27	9.1.3 Präventive Maßnahmen	53
5.1.2 Nachhaltigkeit in der Lieferkette	28	9.1.4 Meldungen von Compliance- Verstößen	55
5.1.3 Forschung und Entwicklung	29	9.2 Corporate Governance	55
5.1.4 Nachhaltige Produkte und Services	29	10. Menschenrechte	56
5.1.5 Mitarbeiter	30		
5.1.6 health & safety	31		
5.1.7 Compliance und Corporate Governance	31		

	Seite		Seite
11. Risikomanagement	60	14.3.2 Employer Branding	94
12. Forschung und Entwicklung	62	14.3.3 Mitarbeitergespräch	94
12.1 Forschungsaufwendungen des voestalpine-Konzerns	62	14.3.4 Schutz der Mitarbeiter während der Corona-Pandemie	95
12.2 Auf dem Weg zur klimaneutralen Stahlproduktion	64	14.4 Aus- und Weiterbildung	96
12.3 Weitere F&E-Beiträge zur Nachhaltigkeit	65	14.4.1 Führungskräfteausbildung	96
		14.4.2 Fachakademien	97
13. Umwelt	66	14.5 Lehrlinge/Auszubildende	98
13.1 Umweltmanagementsysteme	68	14.6 Stahlstiftung	99
13.2 Umweltaufwendungen	69	14.7 Mitarbeiterbeteiligung	99
13.3 Umweltinvestitionen	70	15. health & safety	100
13.4 Luftemissionen	72	15.1 health & safety-Organisation	102
13.4.1 Treibhausgasemissionen	73	15.2 Unfallhäufigkeit	103
13.4.2 SO ₂ -Emissionen	74	15.3 Gesundheitsquote	104
13.4.3 NO _x -Emissionen	75	15.4 Arbeitsmedizinische Dienste und Gesundheitsförderung	104
13.4.4 Gefasste Staubemissionen	76	15.5 health & safety- Managementsysteme	105
13.4.5 Organische Luftschadstoffe	77	15.6 health & safety-Schulungen	105
13.5 Wasserwirtschaft	78	15.7 Arbeitssicherheit bei Kontraktoren/Fremdfirmen	106
13.6 Abfall- und Kreislaufwirtschaft	79	16. Gesellschaft	108
13.7 Energie	81	17. Anhang	112
14. Mitarbeiter	84	17.1 GRI-Inhaltsindex	112
14.1 Mitarbeiterstruktur	85	17.2 ResponsibleSteel	120
14.1.1 Beschäftigung nach Ländern und Regionen	86	17.3 UN Global Compact – Die 10 Prinzipien	122
14.1.2 Betriebszugehörigkeit und Fluktuation	88	17.4 Sustainable Development Goals	123
14.2 Gleichstellung und Diversität	89	17.5 Mitgliedschaften	124
14.2.1 Menschen mit Beeinträchtigung	89	17.6 Glossar	127
14.2.2 Frauen in der voestalpine	90	17.7 Bestätigungsbericht	128
14.2.3 Altersstruktur der Beschäftigten	92		
14.3 Attraktivität als Arbeitgeber	94		
14.3.1 Mitarbeiterbefragung	94	Kontakt & Impressum	131

1. VORWORT

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

Das vergangene Jahr stand ganz im Zeichen der Corona-Pandemie. In dieser Krisensituation, die primär eine Gesundheitskrise war, hatte der Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die voestalpine oberste Priorität. Unmittelbar nach Ausbruch der Pandemie wurden an allen Standorten weltweit umfassende Sicherheits- und Hygienemaßnahmen umgesetzt. Wo es der Betrieb erlaubte, arbeiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Home Office. Darüber hinaus bot die voestalpine ihrer Belegschaft in Einklang mit den jeweiligen nationalen Regelungen umfassende Test- und Impfmöglichkeiten und leistete damit einen wichtigen Beitrag zur Eindämmung der Pandemie.

In wirtschaftlicher Hinsicht führte der Ausbruch von Covid 19 zu Beginn des Geschäftsjahres zu einem massiven Nachfrageeinbruch in beinahe allen Kundensegmenten. Der Konzern reagierte rasch mit Kurzarbeit, Kapazitätsanpassungen und Kostensenkungsprogrammen und konnte so den laufenden Betrieb aufrechterhalten. Ab Mitte des Geschäftsjahres zog die Konjunktur an. Die Automobilindustrie nahm überraschend schnell an Fahrt auf und ließ die Nachfrage nach hochqualitativen Stahlprodukten wieder deutlich ansteigen. Auch die anderen Geschäftsbereiche der voestalpine – mit Ausnahme der von der Krise besonders schwer betroffenen Luftfahrtindustrie – verzeichneten eine sukzessive Erholung und produzieren aktuell wieder bei hoher Auslastung. Ein großes Dankeschön gilt an dieser Stelle allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die trotz schwierigster Rahmenbedingungen höchste Einsatzbereitschaft und Flexibilität bewiesen und damit wesentlich zur Bewältigung der Krise beitrugen.

Die herausfordernde Zeit, die hinter uns liegt, hat einmal mehr die Verantwortung von Unternehmen im globalen Kontext deutlich gemacht – sei es in Bezug auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Absicherung von Arbeitsplätzen oder die Aufrechterhaltung von internationalen Lieferketten. Durch die Verankerung in den Wiederaufbauplänen der EU und der USA ist auch das Thema Klimaschutz noch stärker in den Fokus gerückt.

Die voestalpine nimmt ihre wirtschaftliche, gesellschaftliche und ökologische Verantwortung seit vielen Jahren aktiv wahr. Sie unterstützt den UN Global Compact (UNGC) und beteiligt sich an Brancheninitiativen wie ResponsibleSteel, die sich einer nachhaltigen Produktion widmen. Um der steigenden Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit für interne und externe Stakeholder Rechnung zu tragen, hat der Konzern 2021 eine neue Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet, in der quantitative und qualitative Ziele für unseren Beitrag zu einer besseren und sicheren Zukunft definiert sind (siehe dazu Seite 24 ff).

Eines der wesentlichen Ziele betrifft den Klimaschutz. Die voestalpine bekennt sich zu den Klimazielen und hat mit „greentec steel“ einen klaren Plan zur Dekarbonisierung der Stahlproduktion vorgelegt: Bis 2030 streben wir den schrittweisen Umstieg von der kohlebasierten Hochofenroute auf mit Grünstrom betriebene Elektrolichtbogentechnologie an. Damit könnten die CO₂-Emissionen in der Stahlproduktion um etwa ein Drittel vermindert werden. Langfristig soll der Einsatz von grünem Strom und grünem Wasserstoff erhöht und so bis 2050 die Klimaneutralität erreicht werden. Diese Techno-

logietransformation treibt der Konzern in mehreren Forschungsinitiativen voran: Das EU-Leuchtturmprojekt „H2FUTURE“ am Standort Linz gilt derzeit als weltweit größte Elektrolyseanlage für die Herstellung von grünem Wasserstoff in der Stahlindustrie. In Donawitz befindet sich mit „SuSteel“ ein Prozess zur direkten Stahlherstellung aus Eisenerz mittels Wasserstoff in der Entwicklungsphase. Weiters beteiligt sich die voestalpine auch an Forschungsvorhaben zur Umwandlung und Wiederverwendung von CO₂. Als Branchen-Vorreiter bei Klima- und Umweltschutz hat das Unternehmen jüngst ein Patent für die Herstellung von CO₂-freiem Vormaterial zur grünen Stahlproduktion erhalten.

Alle unsere Produktionsstandorte arbeiten laufend daran, Potenziale im Bereich der Umwelt-effizienz und der Kreislaufwirtschaft weiter zu heben. Bei der Auswahl ihrer Lieferanten legt die voestalpine seit jeher großen Wert auf die Einhaltung ökologischer und sozialer Grundsätze, die im konzerninternen Lieferkettenprogramm SSCM (Sustainable Supply Chain Management) konsequent überprüft werden.

Wir tragen aber auch durch unsere Produkte zu einer lebenswerten Umwelt bei. Mit innovativen Lösungen für den Leichtbau und die Elektromobilität begleitet die voestalpine ihre Kunden in der Automobilindustrie am Weg zur nachhaltigen Mobilität. Im Bereich der Bahn, die als klimafreundlichstes Verkehrsmittel gilt, sind wir schon heute Weltmarktführer bei volldigitalisierten Fahrwegsystemen. Neben der Mobilitätsbranche ist die voestalpine auch wichtiger Lieferant für den Ausbau des erneuerbaren Energiesektors, etwa für Wind- und Wasserkraftturbinen sowie für Photovoltaikanlagen. Basis für die gelebte Nachhaltigkeit sowohl auf Produkt- als auch auf Prozessebene ist die intensive Forschungs- und Entwicklungstätigkeit des Konzerns, die sich in einem Rekordforschungsbudget von 185 Mio. EUR im Geschäftsjahr 2021/22

widerspiegelt. Unser strategischer Anspruch ist es, dass alle F&E-Projekte zu unseren Nachhaltigkeitszielen beitragen.

Erreichbar sind diese Ziele nur mit Menschen, die sich voll und ganz dafür einsetzen und tagtäglich ihre Ideen und ihr Know-how in das Unternehmen einbringen. Die Corona-Krise hat erneut deutlich gemacht, dass die voestalpine nicht nur technologisch, sondern auch in Bezug auf das Wissen und Engagement ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Schritt voraus ist. Wir dürfen heute sagen, dass wir gestärkt aus dieser Krise hervorgegangen sind – eine Leistung, die ohne den Einsatz unserer weltweit knapp 49.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht möglich gewesen wäre. Ein Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsstrategie liegt daher auf deren beruflicher und persönlicher Weiterentwicklung. Wir werden die Ausbildung eigener Jungfachkräfte weiterhin forcieren und in diesem Jahr konzernweit wieder rund 400 neue Lehrlinge aufnehmen. Sicherheit und Gesundheit sowie Chancengleichheit für alle Beschäftigten stehen in unserer Unternehmenskultur an oberster Stelle.

Im vergangenen Jahr ist das globale Bewusstsein für nachhaltiges Handeln – sei es auf unternehmerischer, gesellschaftlicher oder politischer Ebene – erneut gestiegen. Als voestalpine sehen wir in dieser Entwicklung primär Chancen. Mit unseren Prozessen, Produkten sowie unseren hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wollen wir den Wandel hin zu einer nachhaltigeren Welt aktiv mitgestalten. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine interessante Lektüre des voestalpine Corporate Responsibility Reports 2021 und spannende neue Einblicke in unsere Aktivitäten.

Ihr Herbert Eibensteiner
Vorsitzender des Vorstandes der voestalpine AG

2. ZU DIESEM BERICHT

Dies ist der sechste konzernweite Corporate Responsibility Report (CR Report) der voestalpine AG. Er enthält Informationen und Daten über Aktivitäten, Leistungen und Ziele des Unternehmens, die im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung wesentlich sind. Der Bericht gibt den Stakeholdern einen Einblick in die Geschäftstätigkeit und beschreibt, wie die voestalpine ihrer wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Verantwortung gerecht wird.

STANDARDS UND VORGABEN

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Kern erstellt. Diese Standards sind ein weltweit verbreitetes und anerkanntes Rahmenwerk für eine transparente und vergleichbare Nachhaltigkeitsberichterstattung. Einen detaillierten Überblick darüber, welche GRI-Standards im Bericht abgedeckt sind und wo die jeweiligen Angaben zu finden sind, gibt der GRI-Inhaltsindex im Anhang.

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

Seit Dezember 2016 ist in Österreich das Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) in Kraft, die nationale Umsetzung der EU-Richtlinie 2014/95/EU (NFI Richtlinie) zur verpflichtenden Berichterstattung nicht-finanzieller Indikatoren. Mit diesem Bericht erfüllt die voestalpine die Anforderungen des § 267a UGB.

BERICHTSGRENZE

Die in diesem Bericht offengelegten Informationen, Zahlen und Fakten beziehen sich – sofern nicht anders vermerkt – auf den gesamten voestalpine-Konzern. Die Wirtschafts- und Mitarbeiterdaten umfassen sämtliche Unternehmen innerhalb des Konsolidierungskreises.

Bei der Erhebung der Umweltkennzahlen wurden die rund 126 produzierenden Gesellschaften der voestalpine – also jene, die ein Produkt weiterverarbeiten, umwandeln oder behandeln – mit einer Beteiligung von mehr als 50 % einbezogen. Diese Einschränkung der Berichtsgrenze bei den Umweltdaten erfolgte nach den Kriterien der Wesentlichkeit und des Paretoprinzip: Die Umweltauswirkungen der nicht produzierenden Gesellschaften sind vergleichsweise gering. Der Aufwand zur Erhebung dieser Daten wäre demgegenüber unverhältnismäßig hoch.

Die health & safety-Kennzahlen umfassen alle Gesellschaften, mit deren Tätigkeit potenzielle Gefahren für die Mitarbeiter verbunden sind. Insgesamt sind das 171 Gesellschaften, darunter alle produzierenden sowie jene kleineren Unternehmen, in denen z.B. in einer Werkstätte Geräte verwendet werden, von denen eine Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter ausgehen kann.

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

BEZUGSGRÖSSE FÜR SPEZIFISCHE UMWELTDATEN

Als Bezugsgröße für die Berechnung der spezifischen Umweltkennzahlen wird seit 2017 nicht mehr nur die Rohstahlproduktion, sondern die gesamte Produktionsmasse herangezogen. Darin ist neben dem Gewicht des an sechs Standorten produzierten Rohstahls (Flach- und Langprodukte im Wege der integrierten Hoch-

ofenroute und Spezialstähle in Elektroöfen) und des in der Direktreduktionsanlage in Texas/USA, hergestellten Eisenschwamms auch das Gewicht jener Stahlprodukte enthalten, deren Vormaterial extern bezogen wird. Die spezifischen Kennzahlen werden dementsprechend bezogen auf eine Tonne Produkt angegeben.

BERICHTSINHALT

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

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

BERICHTSZEITRAUM

Das Geschäftsjahr der voestalpine erstreckt sich von 1. April bis 31. März. Der Berichtszeitraum für die wirtschaftlichen Kennzahlen, Mitarbeiter- und h&s-Daten umfasst das Geschäftsjahr 2020/21. Die Umweltdaten werden nach Kalenderjahren erhoben. Der Berichtszeitraum für die

Umweltkennzahlen ist dementsprechend das Jahr 2020. Um die Vergleichbarkeit zu erhöhen und die Entwicklung der Kennzahlen über einen längeren Zeitraum sichtbar zu machen, werden für ausgewählte Kennzahlen die letzten fünf Geschäfts- bzw. Kalenderjahre dargestellt.

BERICHTSZYKLUS

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

wird ebenfalls jährlich und zeitgleich mit dem Report veröffentlicht.

PRÜFUNG

Eine externe Prüfung des CR Reports auf Übereinstimmung mit den GRI-Standards und den Vorschriften des § 267a UGB wurde von der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft Deloitte vorgenommen. Weiterführen-

de Informationen zur Prüfung und Bestätigung des Reports finden sich im unabhängigen Prüfungsbericht im Anhang.

SCHREIBWEISE UND SPRACHEN

Um den Lesefluss nicht zu beeinträchtigen, wurde bei personenbezogenen Begriffen wie „Mitarbeiter“, „Lieferanten“ oder „Kunden“ auf eine geschlechterspezifische Formulierung verzichtet und die männliche Form verwendet. Es sind aber stets alle Geschlechter gleichermaßen gemeint.

Der CR Report wird in den Sprachen Deutsch und Englisch gedruckt und in einer Online-Version veröffentlicht, das CR Factsheet in 14 Sprachen.

BILDGESTALTUNG

Die Themen der zwölf Schmuckbilder in diesem Bericht orientieren sich an den Prinzipien der Initiative ResponsibleSteel, bei der die voestalpine seit 2019 Mitglied ist und im laufenden

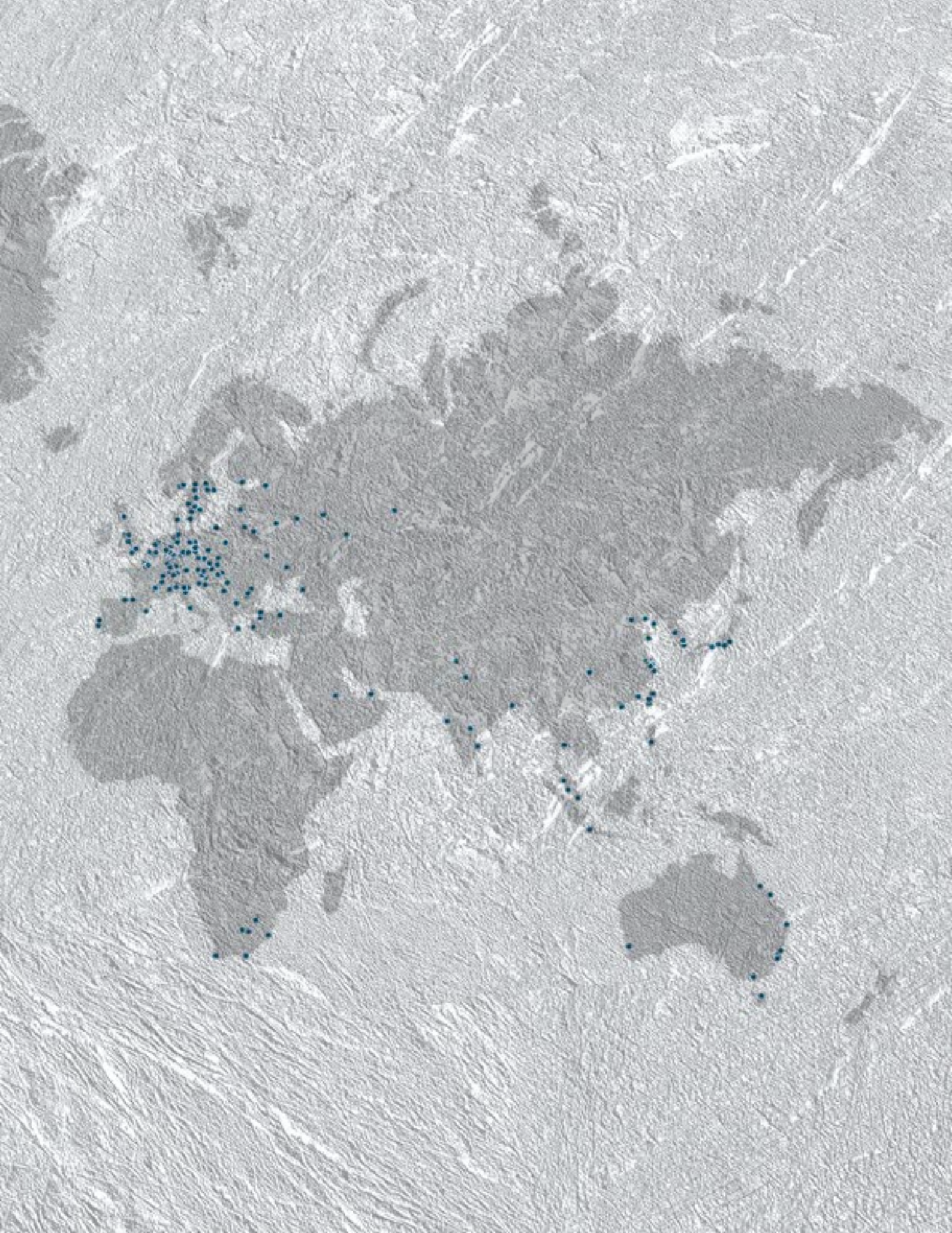
Geschäftsjahr eine Zertifizierung des größten Standorts in Linz anstrebt. Die Prinzipien sind im Anhang auf den Seiten 120-121 näher erläutert.

FRAGEN UND ANMERKUNGEN

Wir freuen uns über Ihr Feedback: Senden Sie Ihre Fragen oder Anmerkungen zum Bericht bitte an folgende Adresse : cr@voestalpine.com

3. ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

Die voestalpine ist ein weltweit tätiger Stahl- und Technologiekonzern mit kombinierter Werkstoff- und Verarbeitungskompetenz. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Linz ist in vier Divisionen gegliedert, die mit ihren Produktportfolios jeweils zu den führenden Anbietern in Europa oder weltweit gehören. Als internationaler Konzern nimmt die voestalpine ihre Verantwortung für Umwelt und Klima sehr ernst und strebt nach einer ökologischen Vorreiterrolle. Daher bekennt sich die voestalpine zu den globalen Klimazielen und arbeitet intensiv an Technologien zur Reduktion ihrer CO₂-Emissionen und langfristig zur Dekarbonisierung der Produktion.

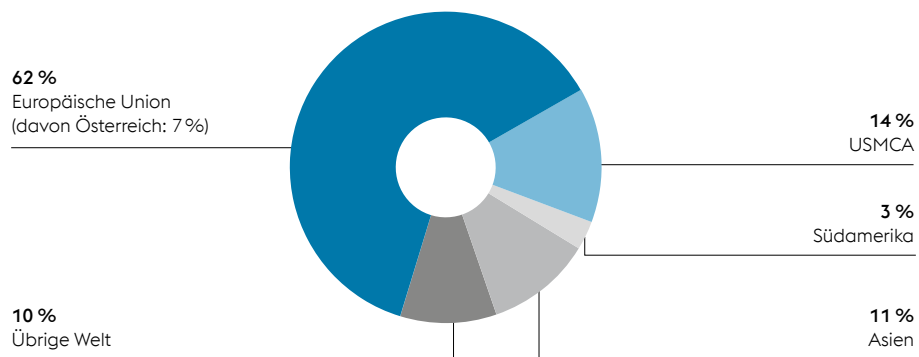


3.1 ENTWICKLUNG DER KENNZAHLEN

Mio. EUR	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Umsatzerlöse	11.294,5	12.897,8	13.560,7	12.717,2	11.266,6
EBITDA	1.540,7	1.954,1	1.564,6	1.181,5	1.134,5
EBITDA-Marge	13,6 %	15,2 %	11,5 %	9,3 %	10,1 %
EBIT	823,3	1.180,0	779,4	-89,0	115,2
EBIT-Marge	7,3 %	9,1 %	5,7 %	-0,7 %	1,0 %
Beschäftigte (Vollzeitäquivalente) Ende Geschäftsjahr	49.703	51.621	51.907	49.682	48.654
Forschungsaufwendungen	140,3	152,0	170,5	174,4	153,0
Betriebsaufwand für Umweltschutzanlagen in Österreich	231,0	258,0	299,1	314,5	300,1
Umweltinvestitionen für Produktionsstandorte in Österreich	46,0	41,0	66,0	35,0	15,3
Rohstahlproduktion (in Mio. t)	7,596	8,140	6,895	7,173	6,882

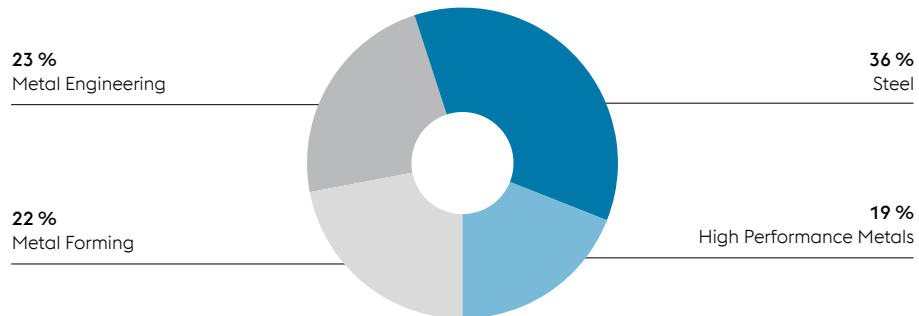
UMSATZ NACH REGIONEN

in % des Konzernumsatzes, Geschäftsjahr 2020/21



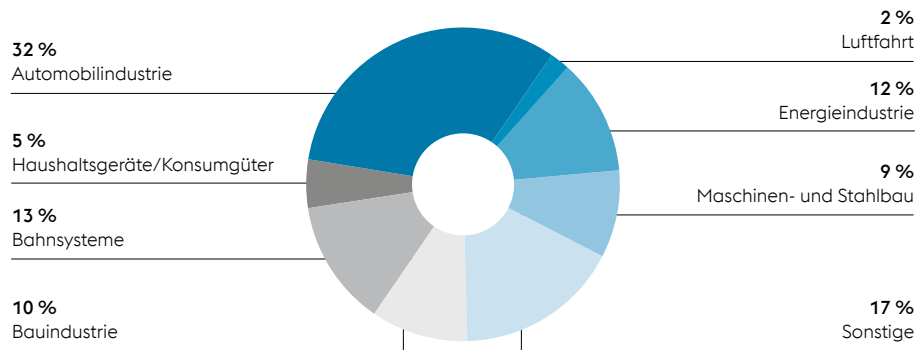
UMSATZ NACH DIVISIONEN

in % der addierten Divisionsumsätze, Geschäftsjahr 2020/21



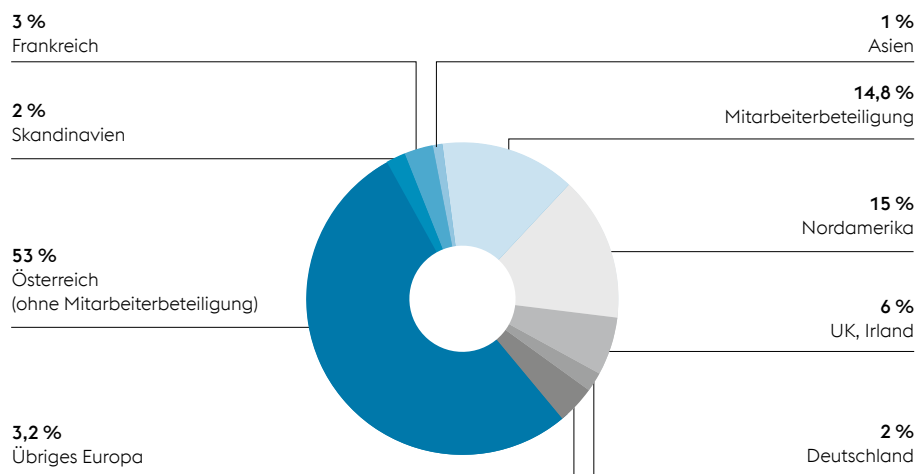
UMSATZ NACH BRANCHEN

in % des Konzernumsatzes, Geschäftsjahr 2020/21



EIGENTÜMERSTRUKTUR

in %, zum Ende des Geschäftsjahres 2020/21



3.2 DIE VIER DIVISIONEN

3.2.1 STEEL DIVISION

Die Steel Division ist die umsatzstärkste Division des voestalpine-Konzerns und nimmt eine global führende Position im Bereich Grobblech und Stahlband sowie bei komplexen Großturbinengehäusen ein. Die Steel Division übernimmt als weltweit agierender Hersteller hochqualitativer Stahlprodukte eine treibende Rolle bei der Entwicklung einer sauberen und klimaneutralen Industrie. In der Stahlerzeugung setzt die Steel Division schon mit ihrer aktuellen Produktionsroute Umweltbenchmarks. Für die Zukunft arbeitet sie intensiv an Optionen zur Verwirklichung einer CO₂-armen Stahlproduktion auf Basis von Wasserstoff.

Mit ihren höchstwertigen Stahlbändern ist die Division erste Anlaufstelle namhafter Automobilhersteller und -zulieferer und begleitet ihre

Kunden global. Darüber hinaus ist sie einer der wichtigsten Partner der europäischen Hausgeräte- sowie der Maschinenbauindustrie. Für den Energiebereich fertigt die Steel Division Grobbleche für Anwendungen unter schwierigsten Bedingungen, wobei neben dem Öl- und Gassegment auch die erneuerbare Energiegewinnung mit maßgeschneiderten Lösungen versorgt wird. Die Division betreibt in Corpus Christi, Texas/USA, die weltweit modernste Direktreduktionsanlage, welche für Eigen- und Fremdbedarf höchstwertiges Vormaterial (HBI) für die Stahlproduktion herstellt.

Mehr über die Steel Division unter
<https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/ueberblick/organigramm/steel/>

3.2.2 HIGH PERFORMANCE METALS DIVISION

Die High Performance Metals Division spezialisiert sich auf technologisch anspruchsvolle Edelstahlprodukte. Hergestellt werden sie an acht verschiedenen Produktionsstandorten in Europa, Nord- und Südamerika. Das globale Vertriebs- und Servicenetz der Division umfasst etwa 140 Standorte und zeichnet sich daher durch besondere Kundennähe aus.

Die High Performance Metals Division ist auf die Produktion und Verarbeitung von technologisch anspruchsvollsten Hochleistungswerkstoffen spezialisiert, die durch kundenspezifische Leistungen wie Wärmebehandlung, hochtechnologische Oberflächenbehandlung und additive

Fertigungsverfahren ergänzt wird. Produktionsgesellschaften sind in Österreich, Deutschland, Schweden, Brasilien und den USA angesiedelt. Die High Performance Metals Division bietet ihren Kunden durch ihr einzigartiges weltweites Vertriebs- und Servicecenternetzwerk höchste Materialverfügbarkeit und -bearbeitung sowie lokale Ansprechpartner.

Mehr über die High Performance Metals Division unter:
<https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/ueberblick/organigramm/high-performance-metals/>

3.2.3 METAL ENGINEERING DIVISION

Die Metal Engineering Division des voestalpine-Konzerns hat ihre Kompetenzen in den Geschäftsbereichen Railway Systems und Industrial Systems gebündelt und positioniert sich am Markt als Anbieter von kompletten Systemlösungen für anspruchsvollste Industriesegmente.

Im Bereich Railway Systems ist die Metal Engineering Division globaler Marktführer für Bahninfrastruktursysteme und Signaltechnik. Mit den Industrial Systems ist die Division darüber hinaus europäischer Marktführer für Qualitätsdraht und Schweißkomplettlösungen.

Vom Standort Kindberg in Österreich werden zudem Nahtlosrohre in die ganze Welt geliefert.

Die Kunden der Division stammen aus der Bahninfrastrukturindustrie, der Öl- und Gasindustrie, der Maschinenbau-, Automobil- sowie der Bauindustrie.

Mehr über die Metal Engineering Division unter:
<https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/ueberblick/organigramm/metal-engineering/>

3.2.4 METAL FORMING DIVISION

Dank höchster Werkstoffexpertise und Verarbeitungskompetenz sowie weltweiter Präsenz ist die Metal Forming Division die erste Anlaufstelle für innovations- und qualitätsorientierte Kunden. Die Division fungiert als Kompetenzzentrum der voestalpine für hochentwickelte Profil-, Rohr- und Präzisionsbandstahlprodukte sowie für einbaufertige Systemkomponenten aus Press-, Stanz- und rollprofilierten Teilen.

Die flexiblen, mittelständischen Einheiten der Division bieten rasche Problemlösungskompetenz in allen Phasen des Entwicklungs- und Produktionsprozesses. Zu den Kunden zählen nahezu

alle führenden Hersteller der Automobil- oder Automobilzulieferindustrie mit einem deutlichen Schwerpunkt im Premiumsegment sowie zahlreiche Unternehmen in der Nutzfahrzeug-, Bau-, Lager-, Energie- und (Land-)Maschinenindustrie. Die Division unterhält – wie auch der voestalpine-Konzern insgesamt – langfristige Kundenbeziehungen zu den meisten Schlüsselkunden und punktet mit einer internationalen Präsenz.

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

4. STAKEHOLDER UND CR MANAGEMENT

Stakeholder sind Personen, die aus privaten oder beruflichen Gründen ein Interesse an einer Organisation haben, weil die Handlungen dieser Organisation Auswirkungen auf sie haben oder sie die Entwicklung der Organisation beeinflussen können.

Die wichtigsten Stakeholdergruppen der voestalpine wurden vom Corporate Responsibility Steering Committee und der leitenden CR Managerin des Unternehmens auf Basis

dieser Definition identifiziert. Die Liste wird in regelmäßigen Abständen auf Vollständigkeit und Aktualität hin überprüft.



Eine wichtige Aufgabe des Managements besteht darin, den Kontakt zu den Stakeholdern zu pflegen, ihre Anliegen aufzugreifen und für einen bestmöglichen Interessenausgleich

zu sorgen. Dies war und ist Grundlage für die erfolgreiche und nachhaltige Entwicklung der voestalpine.

4.1 KOMMUNIKATION MIT STAKEHOLDERN

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

Zudem ist die voestalpine in den verschiedensten Gremien von Interessenvertretungen, Branchenverbänden und -initiativen vertreten und bringt dort auch die Anliegen des Unternehmens ein. Darüber hinaus unterstützt die voestalpine Plattformen und Initiativen zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung. Mit den einzelnen Stakeholdergruppen gab es im

Berichtszeitraum Austausch in unterschiedlichen Settings zu den jeweils für die Gruppe relevanten Themen. Nachfolgend ist auszugsweise dargestellt, wie der Kontakt und die Kommunikation mit den Stakeholdergruppen gestaltet werden. Die angeführten Beispiele stehen für die zentralen Stakeholdergruppen und die am häufigsten genutzten Formate. Daneben sind die Führungskräfte an den unterschiedlichen Standorten mit weiteren Gruppen in vielfältiger Weise in Kontakt.

Die Corona-Pandemie beeinträchtigte auch den Austausch mit den Stakeholdern der voestalpine. Durch digitale Formate konnte der Kontakt aber weitgehend aufrechterhalten werden.

4.1.1 MITARBEITER

Im voestalpine-Konzern sind aktuell weltweit knapp 49.000 Mitarbeiter beschäftigt. Zentrale Instrumente zur strukturierten Kommunikation mit ihnen sind das jährlich stattfindende Mitarbeitergespräch und die regelmäßige konzernweite Mitarbeiterbefragung. Das Feedback der Mitarbeiter wird vom Management analysiert und fließt in die Erarbeitung von Maßnahmen, etwa im Bereich der Personalentwicklung, ein.

In vielen Gesellschaften der voestalpine werden die Interessen der Mitarbeiter durch einen Betriebsrat vertreten. Übergeordnet gibt einen Europabetriebsrat und einen Konzernbetriebsrat, die eine gute Gesprächsbasis mit dem Management haben.

Mit internen Audits und Schulungen, etwa im Bereich Compliance, health & safety, IT Sicherheit oder Datenschutz stellt die voestalpine sicher, dass diverse Vorgaben von den Mitarbeitern eingehalten und umgesetzt werden und sie am aktuellen Wissensstand sind.

4.1.2 KUNDEN UND LIEFERANTEN

Die voestalpine pflegt mit ihren Geschäftspartnern einen sehr offenen und engen Kontakt. Die oft langjährigen Beziehungen zu den Kunden und Lieferanten bilden die Basis für eine vertrauensvolle und transparente Zusammenarbeit. Gemeinsam mit ihnen entwickelt die voestalpine Prozesse und Produkte, die den Anforderungen aller Beteiligten entsprechen und einen schonenden Umgang mit Ressourcen sicherstellen.

Im Kontakt mit Kunden und Lieferanten rücken Nachhaltigkeitsaspekte zunehmend in den Mittelpunkt. Neben klassischen Themen des Lieferkettenmanagements wie Qualität, Kosten, Ver-

fügbarkeit und Lieferzeit geht es dabei immer stärker auch um Klimaschutz, Energie- und Ressourceneffizienz sowie die Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte in der Produktion.

Für Lieferanten und Geschäftspartner ist der Code of Conduct der voestalpine als Teil der Geschäftsbedingungen bindend. Die regelmäßig stattfindenden technischen Besuche und Besichtigungen der Produktionsstätten von Lieferanten konnten durch die Corona-Pandemie nicht im üblichen Umfang durchgeführt werden. Mehr zu diesem Thema finden Sie im Kapitel „Transparenz in der Lieferkette“.

4.1.3 ANALYSTEN UND INVESTOREN

Institutionelle Investoren und Analysten stellen eine wesentliche Stakeholdergruppe der voestalpine als börsennotiertes Unternehmen dar. Die Mitglieder des Vorstandes und die Verantwortlichen der Abteilung Investor Relations pflegen mit den Eigentümervertretern und Kapitalgebern im Rahmen von Investorenkonferenzen, Roadshows, aber auch bei individuellen Besuchen – zunehmend in Form von Online-Meetings und virtuellen Konferenzen – engen Kontakt, um aktuelle Entwicklungen und die Marktlage zu besprechen. Zum Thema

Nachhaltigkeit sind klimarelevante Emissionen und Risiken, aber auch die Menschenrechte im Unternehmen und in der Lieferkette die vorherrschenden Punkte, die mit Analysten und Investoren diskutiert werden.

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

4.1.4 FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN UND UNIVERSITÄTEN

Die Kooperation mit Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist für die voestalpine unverzichtbar und stärkt die Forschung und Entwicklung im Konzern. Die voestalpine unterstützt herausragende Dissertationen, Masterarbeiten und Forschungsprojekte und unterhält Stiftungsprofessuren, die im Kontext des Kerngeschäfts Wissen generieren und zu neuen Erkenntnissen beitragen können.

Bei speziellen Studentenveranstaltungen – die zum Teil auch virtuell stattfinden – vertritt der Vorstand persönlich den Konzern und stellt sich den Fragen der Studierenden, die als potenzielle Mitarbeiter eine wichtige Stakeholdergruppe der voestalpine sind.

4.1.5 NGOS, INTERESSENVERTRETUNGEN UND PLATTFORMEN

Vertreter der voestalpine engagieren sich in verschiedenen Arbeitsgruppen und Ausschüssen von Interessenvertretungen und Plattformen wie EUROFER, worldsteel, ASMET, ESTEP oder AFRAC. Auch im Rahmen von EU Konsultationen bringen sie das Wissen und den Standpunkt der voestalpine zu unterschiedlichsten Themen ein.

Seit April 2019 ist die voestalpine Mitglied der Initiative ResponsibleSteel, die sich der nachhaltigen Stahlproduktion und Beschaffung von Rohstoffen und Materialien widmet. Die voestalpine ist aktiv an der Weiterentwicklung

des Standards beteiligt, auf dem die Initiative aufbaut. Der größte Standort in Linz hat sich im Sommer 2021 dem Auditprozess für eine Zertifizierung nach dem ResponsibleSteel Standard als eines der ersten Stahlunternehmen unterzogen.

Mit NGOs pflegt die voestalpine eine gute Gesprächsbasis. Vor allem zur Energie- und Klimapolitik und anderen Umweltthemen stehen der Vorstand und Fachexperten mit mehreren NGOs in einem intensiven und konstruktiven Austausch.

4.2 CORPORATE RESPONSIBILITY MANAGEMENT

Für das Corporate Responsibility Management und die Identifikation von CR-relevanten Themen sowie für ihre Bewertung hinsichtlich Wesentlichkeit sind in der voestalpine in erster Linie das Corporate Responsibility Steering Committee und die leitende CR Managerin zuständig. Sie nimmt eine koordinierende Funktion innerhalb der voestalpine ein und vertritt das Unternehmen bei zahlreichen Veranstaltungen und Initiativen im Kontext unternehmerischer Verantwortung und Nachhaltigkeit.

Im Corporate Responsibility Steering Committee sind unter dem Vorsitz des CEO die Leiter der Konzernbereiche Compliance, Recht, Umwelt, Forschung, Kommunikation, Human Resources, health & safety, Investor Relations, Beschaffung und Rohstoffbeschaffung sowie Internationale Wirtschaftsbeziehungen vertreten.

Dieses Gremium diskutiert anlassbezogen jene Themen, die von den Stakeholdern an die voestalpine herangetragen wurden oder die in der laufenden Nachhaltigkeitsdebatte an Bedeutung gewinnen. Dabei werden auch die Auswirkungen der Tätigkeit der voestalpine im Zusammenhang mit diesen Themen diskutiert und gegebenenfalls Maßnahmen beschlossen, um negative Auswirkungen zu minimieren.

4.3 WESENTLICHE THEMEN

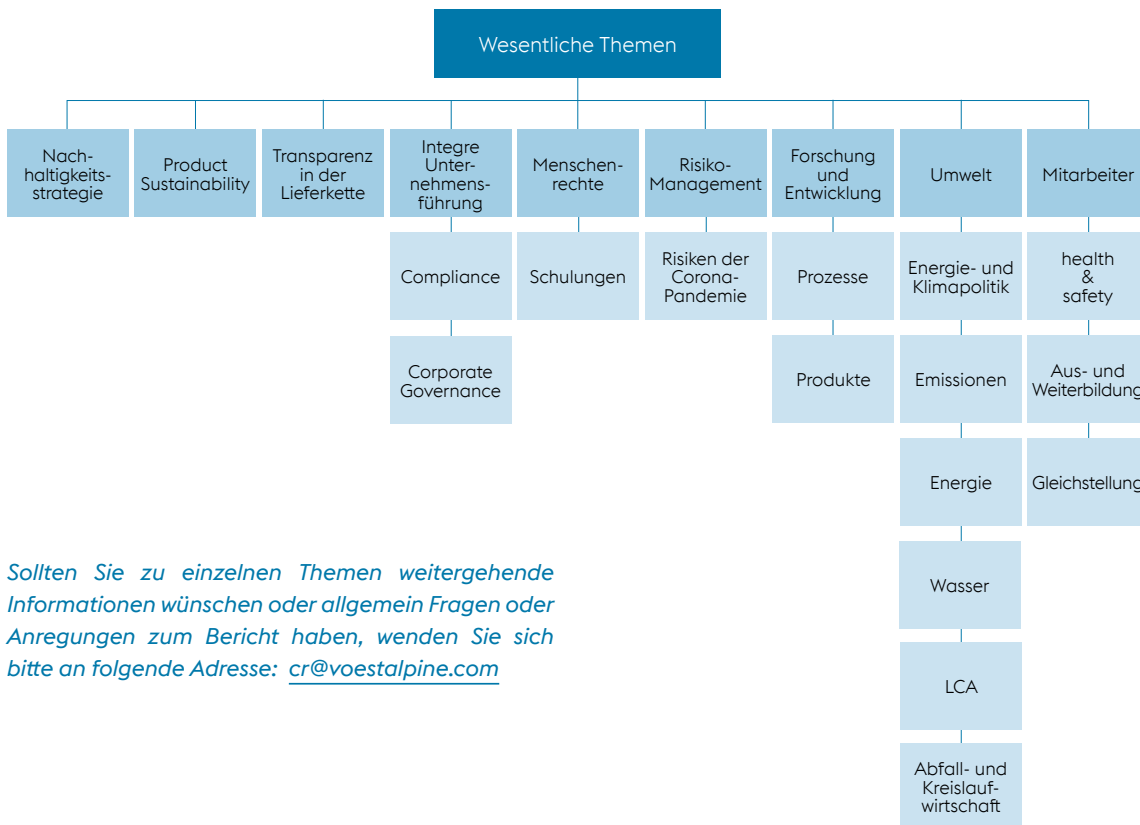
Aus der laufenden Kommunikation mit den internen und externen Stakeholdergruppen leitet die voestalpine jene Themen ab, die für das Management der Corporate Responsibility und die Berichterstattung darüber wesentlich sind.

Als Vorbereitung für die Erstellung des jährlich erscheinenden CR Reports wird von den Mitgliedern des Corporate Responsibility Steering Committee eine Liste mit den aus Sicht der Stakeholder wichtigsten Themen erstellt und um jene ergänzt, die im Zuge der Mitarbeit in einschlägigen Gremien, durch Analyse von Bran-

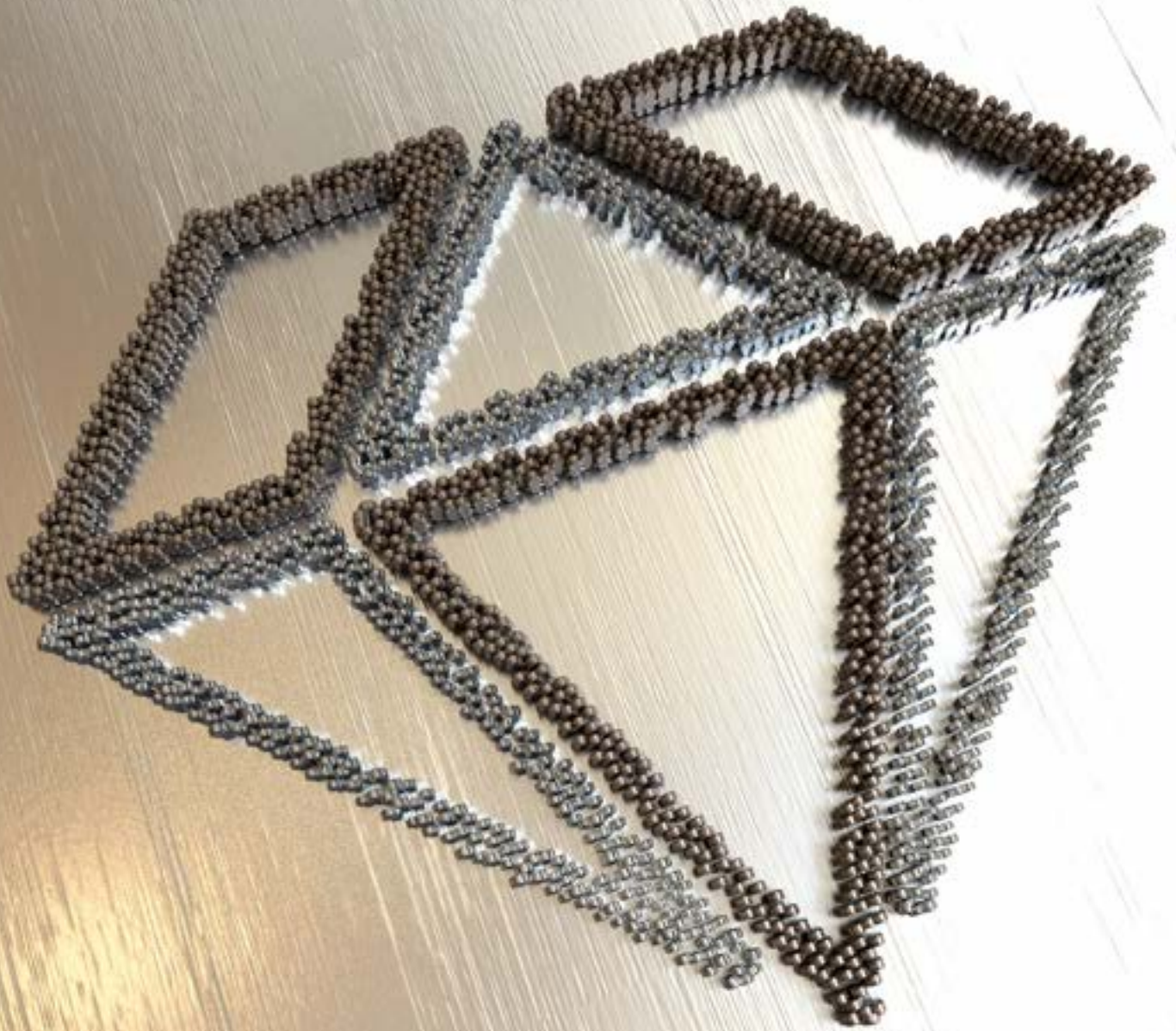
chenmedien und durch eine Benchmark-Analyse von ausgewählten Mitbewerbern, Lieferanten und Kunden identifiziert wurden.

Als wesentlich werden im nächsten Analyseschritt jene Themen eingestuft, bei denen sich die Geschäftstätigkeit der voestalpine positiv oder negativ auswirkt oder auswirken könnte. Zu allen wesentlichen Themen werden im CR Report Informationen über den Managementansatz und die Ziele und Leistung der voestalpine veröffentlicht.

Für diesen Bericht wurden folgende Themen als wesentlich identifiziert:



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



5. NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE

Als global tätig und in seinen Geschäftsbereichen führender Stahl- und Technologiekonzern mit knapp 49.000 Mitarbeitern und rund 500 Konzerngesellschaften und -standorten in mehr als 50 Ländern ist sich die voestalpine ihrer umfassenden wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Nachhaltigkeit ist ein wesentliches Prinzip sämtlicher Entscheidungen und Handlungen im Unternehmen. Dies reicht von der Rohstoffbeschaffung über die Produktion bis hin zum Recycling der Produkte, von der Aus- und Weiterbildung bis hin zur Gesundheit und Diversität der Mitarbeiter.

Um die Bedeutung von Nachhaltigkeit in allen Entscheidungen und Handlungen bewusst und konsequent aufzuzeigen, wurde 2018 eine Corporate Responsibility-Strategie verabschiedet. Diese wurde nun von der Abteilung Konzernentwicklung gemeinsam mit den Strategieabteilungen der Divisionen sowie den zuständigen Fachabteilungen weiterentwickelt. In enger Abstimmung mit dem Vorstand und dem Aufsichtsrat der voestalpine AG wurde die überarbeitete Fassung 2021 als Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet. Ein wesentlicher Bezugsrahmen in der Ausarbeitung waren die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen.

Nachhaltigkeit ist integrativer Bestandteil der Konzernstrategie und wird in den einzelnen Divisions-, Geschäftsbereichs- und Funktionalstrategien operationalisiert. Die steigende Bedeutung des Themas für interne und externe Stakeholder wird dabei berücksichtigt. Die Nachhaltigkeitsstrategie versteht sich als ganzheitlicher Rahmen mit einem Best-in-Class Anspruch.

ZUNEHMENDER FOKUS AUF NACHHALTIGKEIT



Fortschreitender Klimawandel und verstärktes Bewusstsein in der Gesellschaft



Steigende Klimarisiken für Unternehmen und Wertschöpfungsketten



Neue Richtlinien, Vorschriften und Ziele



Zunehmende Bedeutung bei internen und externen Stakeholdern

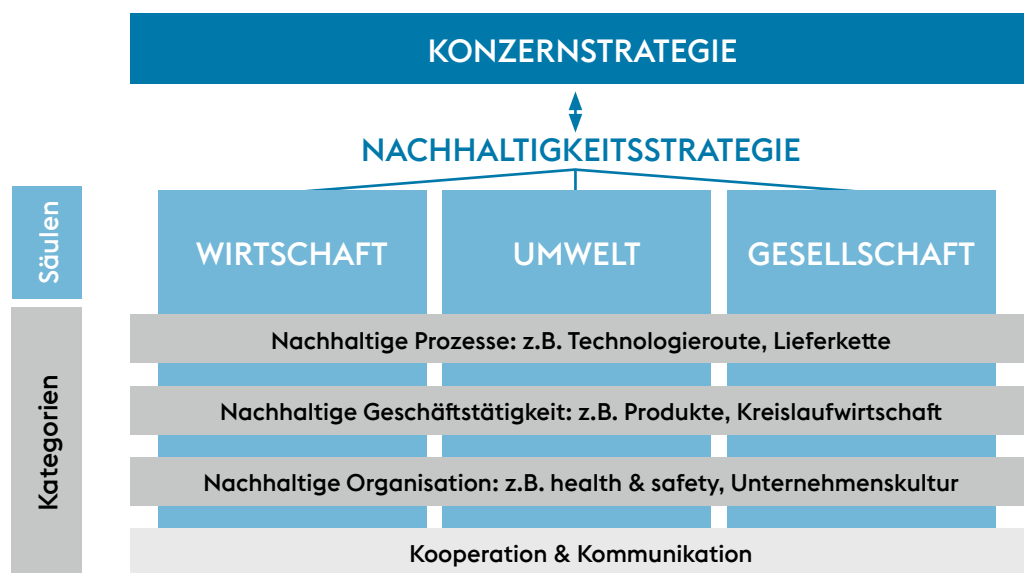


Kundenanforderungen verändern sich

Mit der Konzeption der Nachhaltigkeitsstrategie hat die voestalpine auch der steigenden Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit für die Finanzierungs- und Kapitalmärkte Rechnung getragen. Der sich weiterentwickelnde Rechtsrahmen wurde ebenso berücksichtigt wie die sich ändernden Markt- und Wettbewerbsfaktoren. Für jedes Handlungsfeld wurden auf Konzernebene strategische Leitsätze und Ziele formuliert.

Die Strategie ist gesamtheitlich konzipiert und umfasst die Säulen Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft. Sie ist darauf angelegt, sowohl in den Prozessen, in der Geschäftstätigkeit und der Organisation der voestalpine umgesetzt zu werden. Das Stakeholder Management sorgt für die Kommunikation der Strategie und deren Fortschritten nach innen und außen.

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Kernelemente der Nachhaltigkeitsstrategie und ihre Anbindung an die Konzernstrategie.



Für ein börsennotiertes Unternehmen wie die voestalpine sind Wirtschaftlichkeit und Wertsteigerung zentrale Elemente für langfristigen Erfolg. Die Nachhaltigkeitsstrategie macht aber deutlich, dass im Sinne von Risikomanagement, Resilienz und Zukunftsfähigkeit die Säulen Umwelt und Gesellschaft ebenso mit einem sehr hohen Stellenwert zu betrachten und zu steuern sind.

Der Schwerpunkt bei den Prozessen liegt auf dem Beitrag der internen Prozesse und der Lieferkette zur Erreichung der SDGs und der Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens. Die nachhaltige Geschäftstätigkeit fokussiert auf die Entwicklung innovativer Produkte für und mit

Kunden und das Vorantreiben der Kreislaufwirtschaft. Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter, ihre Aus- und Weiterbildung und eine wertschätzende Unternehmenskultur sind wesentliche Elemente nachhaltiger Organisationen.

Die Corona-Pandemie hat das Bewusstsein dafür geschärft, dass globale Krisen entschlossenes Handeln erfordern. Das gilt auch für die Klimakrise und andere ökologische, soziale oder ökonomische Spannungsfelder. Die neue Nachhaltigkeitsstrategie gibt vor, welche Handlungsfelder für eine nachhaltige Entwicklung der voestalpine entscheidend sind.

5.1 STRATEGISCHE HANDLUNGSFELDER



Für die strategischen Handlungsfelder wurden Leitsätze und Ziele definiert, die in der Folge angeführt und beschrieben sind.

5.1.1 KLIMA- UND UMWELTSCHUTZ

Wir verbessern unseren CO₂ Fußabdruck weiter durch unser Bekenntnis zur Low Carbon-Produktion.

Wir stellen uns der langfristig angestrebten Dekarbonisierung des Wirtschaftssystems vor allem durch umfangreiche Forschung und Entwicklung neuer Technologien, oftmals in sektorübergreifenden Kooperationen und Projekten. Zudem führen wir einen offenen und konstruktiven Dialog mit Stakeholdern, etwa mit politischen Entscheidungsträgern, der Wissenschaft, Hochschulen und Umweltorganisationen.

Prozessbedingte Emissionen lassen sich aufgrund chemisch-physikalischer Besonderheiten der Herstellverfahren nicht gänzlich vermeiden. Wir betreiben unsere Produktionsanlagen nach wirtschaftlich vertretbarer Anwendung der jeweils besten verfügbaren Technologien und entwickeln darüber hinaus neue Ansätze, um umweltrelevante Auswirkungen auf Luft, Boden und Wasser so weit wie möglich zu minimieren und den Ressourceneinsatz zu optimieren. Weiters behaupten wir unsere führende Position in der umweltfreundlichen Stahlproduktion und heben weitere Potenziale im Bereich der Kreislaufwirtschaft.

Für den spezifischen Gesamtenergieverbrauch legen wir den Zielkorridor auf 4 bis 4,5 MWh pro Tonne Produkt fest; der Zielkorridor für die Recyclingrate liegt zwischen 27 und 30 %. Bis 2025 sollen alle relevanten Produktionsstandorte ein standardisiertes Umweltmanagementsystem implementiert haben und nach ISO 14001 oder EMAS zertifiziert sein.

Wir bekennen uns zu den globalen Klimazielen, verfolgen mit greentec steel einen klaren Plan zur Dekarbonisierung der Stahlproduktion und besitzen ein Patent für CO₂-neutrales Vormaterial zur grünen Stahlherstellung. Konkret umfasst das Patent die Herstellung von Eisenschwamm (DRI oder HBI) im Direktreduktionsprozess mittels grünem Wasserstoff und Biogas. Wir werden Lizenzen zum Patent des CO₂-neutralen Vormaterials zur Stahlerzeugung vergeben und planen einen Know-how-Transfer mit den Lizenznehmern.

Die voestalpine wird bis 2050 klimaneutral.

Die Scope 1 CO₂-Emissionen für die Rohstahlproduktion in Linz und Donawitz werden bis 2030 um 30 % produktionsabhängig auf eine Größenordnung von 8,5 Mio. Tonnen reduziert.

Die High Performance Metals Division betreibt bereits einen Stahlproduktionsprozess, der auf der EAF-Produktionsroute basiert. Die CO₂-Emissionen (Scope 1 & Scope 2) werden bis 2030 um 50 % reduziert.

Die Metal Forming Division, das Kompetenzzentrum für hochentwickelte Profil-, Rohr- und Präzisionsbandstahlprodukte sowie einbaufertige Systemkomponenten aus Press-, Stanz- und rollprofilierten Teilen, wird bis 2035 klimaneutral produzieren.



5.1.2 NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE

Wir achten auf Transparenz in der Lieferkette und setzen uns für eine verantwortungsvolle Beschaffung ein.

Allgemeine Beschaffung

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

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

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

Rohstoffbeschaffung

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

Wir stellen uns gemeinsam mit unseren Lieferanten den Herausforderungen einer permanenten Optimierung unserer Lieferketten. Regelmäßige Besuche der Rohstoff- und Vormaterialquellen,

insbesondere Minen und Lagerstätten, sind ein fixer Bestandteil dieses Prozesses. Gemeinsam werden Methoden erarbeitet, um die Lieferkette effizient zu gestalten. Neue Lieferanten werden unter den Aspekten Corporate Responsibility, Qualität und Performance überprüft und je nach Ergebnis in das Portfolio aufgenommen. Die Lieferkette unserer Rohstoffe wurde im Projekt SSCM („Sustainable Supply Chain Management“) vollständig aufgerollt und auf wesentliche Faktoren im Zusammenhang mit Corporate Responsibility überprüft. Die voestalpine stellt sicher, dass sämtliche Rohstoffe diesem Prozess unterliegen und somit nachhaltige Risiken minimiert werden.

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

70 % des gesamten Konzerneinkaufsvolumens, insbesondere 100 % aller maßgeblichen Rohstofflieferungen, sind bis 2025 auf die ESG (Environmental, Social und Governance)-Kriterien der voestalpine „Compliance und Corporate Responsibility Checklist“ geprüft und nach einem definierten Regelwerk beurteilt.



5.1.3 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Wir entwickeln innovative Lösungen für unsere Kunden und stellen sicher, dass Nachhaltigkeit in der Produkt- und Prozessentwicklung einen hohen Stellenwert einnimmt.

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

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

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

Nachhaltigkeitskriterien werden bei großen F&E-Projekten im Innovationsprozess und bei Investitionsentscheidungen berücksichtigt. Unser Anspruch ist es, dass 100 % aller F&E-Projekte in der Produkt- und Prozessentwicklung einen positiven Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten.



5.1.4 NACHHALTIGE PRODUKTE UND SERVICES

Wir bieten unseren Kunden nachhaltige Produkte und Dienstleistungen an. Zertifizierte Lebenszyklusanalysen unserer Produkte tragen dazu bei, den CO₂-Fußabdruck unserer Kunden zu reduzieren.

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

Für die wesentlichen Produktgruppen werden bis 2025 Life Cycle Assessments unter Einbeziehung aller Phasen der Wertschöpfung zur Erhebung der Umweltauswirkungen durchgeführt.



5.1.5 MITARBEITER

Hohes Engagement und überdurchschnittliche Mitarbeiterbindung sind wesentliche Säulen unseres Erfolgs. Wir setzen auf eine Kultur der Diversität und Wertschätzung und auf eine fundierte Aus- und Weiterbildung für alle Mitarbeitergruppen.

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

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

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

Mitarbeiterbindung: Um unsere Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden, erheben wir in regelmäßigen Abständen den Engagement-Wert im Rahmen einer weltweiten Mitarbeiterbefragung. Dieser Engagement-Wert beschreibt den Bindungsgrad der Mitarbeiter ans Unternehmen. Damit dieser Wert langfristig gesteigert werden kann, leiten wir in der Aufarbeitung der Befragungsergebnisse geeignete Maßnahmen ab und verfolgen kontinuierlich deren Umsetzung und Zielerreichung.

Wir schaffen die Rahmenbedingungen für Chancengleichheit und setzen uns für die Steigerung des Frauenanteils im technischen Bereich bzw. bei technischen Lehrlingen ein. Wir tragen dazu bei, die Attraktivität von MINT-Fächern für Frauen zu steigern.

Bei Aus- und Weiterbildungen sorgen wir für ein vielfältiges Angebot, erhöhen kontinuierlich den Anteil an Lehrlingen und Auszubildenden und bieten interne Führungskräftebildungen an.

Wir führen in regelmäßigen Abständen Mitarbeiterbefragungen durch. Die Zielsetzung dabei ist, langfristig den Engagement-Wert weiter zu steigern und die Mitarbeiterbindung zu stärken.



5.1.6 health & safety

Wir fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiter und erhöhen laufend die Sicherheit am Arbeitsplatz.

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

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

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

Zero Accidents:
Todesfälle und Arbeitsunfälle mit schweren Verletzungen sind zu vermeiden.

Wir arbeiten weiter an der Reduktion der Unfallhäufigkeitsquote (LTIFR), die bis 2025 um 30 % gegenüber 2020 sinken soll.



5.1.7 COMPLIANCE UND CORPORATE GOVERNANCE

Wir haben ein effizientes Compliance Management-System mit den Säulen „Risikoanalyse/Prävention“, „Aufdeckung“ sowie „Reaktion“ implementiert und erfüllen sämtliche Regeln des österreichischen Corporate Governance Kodex.

Compliance: Wir bekennen uns zur Einhaltung sämtlicher Gesetze in allen Ländern, in denen die voestalpine tätig ist. Für uns ist Compliance Ausdruck einer Kultur, die auf ethischen und moralischen Grundsätzen aufbaut.

Integre Unternehmensführung: Im Sinne einer verantwortlichen, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichteten Leitung und

Kontrolle des Konzerns haben sich Vorstand und Aufsichtsrat bereits 2003 zur Einhaltung des österreichischen Corporate Governance Kodex bekannt.

Menschenrechte: Wir verpflichten uns zur Wahrung der Menschenrechte gemäß UN-Charta und der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten und unterstützen den UN Global Compact.

Compliance-Verstöße müssen vermieden werden. Ziel ist es daher, dass alle Mitarbeiter sensibilisiert sind und die Richtlinien des Konzerns kennen.



5.1.8 STAKEHOLDER MANAGEMENT

Wir stehen in Kontakt mit allen relevanten Stakeholdern und gestalten den Dialog mit ihnen verantwortungsvoll, lösungsorientiert und transparent. Unser Stakeholder Management orientiert sich an etablierten Nachhaltigkeitskriterien und -standards.

Wir stehen durch Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeiter in regelmäßigem Austausch mit den unterschiedlichsten Stakeholdergruppen. Dazu

dienen zahlreiche Formate wie Fachgespräche und Expertenrunden, Konferenzen und Messen sowie Analysten- und Investorenmeetings. Zudem ist die voestalpine in den verschiedensten Gremien von Interessenvertretungen, Branchenverbänden und -initiativen aktiv und bringt dort auch die Anliegen des Unternehmens ein. Wir unterstützen darüber hinaus internationale und lokale Plattformen und Initiativen zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung.



5.1.9 GESELLSCHAFT

Wir nehmen unsere Rolle als verantwortungsbewusstes Unternehmen wahr und unterstützen ausgewählte soziale Projekte.

Als weltweit tätiges Unternehmen mit knapp 49.000 Mitarbeitern nimmt die voestalpine bewusst auch eine aktive Rolle in der Gesellschaft an den Standorten wahr. Die langfristig gewachsenen Beziehungen zu wesentlichen lokalen Stakeholdern ermöglichen einen Einblick in sozia-

le, kulturelle und ökologische Fragestellungen der jeweiligen Kommunen. Wir prüfen konkrete Handlungsmöglichkeiten, um den sozialen Zusammenhalt und das Wohlergehen von Mensch und Natur im Umfeld unserer Aktivitäten zu stärken. Daraus ergeben sich kurz- bis mittelfristige Unterstützungsprojekte in den Bereichen Sport, Kultur und Naturschutz. Wir setzen dabei auf Kontinuität, Vertrauen und Kooperation.



5.2 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Die Sustainable Development Goals (SDGs) wurden von einer Arbeitsgruppe der Vereinten Nationen gemeinsam mit tausenden Stakeholdern erarbeitet und von der Generalversammlung der UNO im Rahmen des Weltgipfels für Nachhaltige Entwicklung am 25.9.2015 in New York verabschiedet. 193 Mitgliedstaaten der UNO haben sich zu den 17 Zielen und 169 Subzielen für eine globale nachhaltige Entwicklung und zu konkretisierenden Zielvorgaben bekannt.

Die SDGs sind mit 1.1.2016 eingesetzt worden und auf einen Zeitrahmen von 15 Jahren (bis 2030) ausgelegt. Die Rolle der Privatwirtschaft bei der Zielerreichung wurde explizit hervorgehoben.

Die voestalpine leistet im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit einen aktiven Beitrag zur Umsetzung der folgenden zwölf SDGs:

- Ziel 3: Gesundheit und Wohlergehen
- Ziel 4: Hochwertige Bildung
- Ziel 5: Geschlechtergleichheit
- Ziel 6: Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen
- Ziel 7: Bezahlbare und saubere Energie
- Ziel 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- Ziel 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur
- Ziel 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden
- Ziel 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion
- Ziel 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
- Ziel 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
- Ziel 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

6. PRODUCT SUSTAINABILITY

Die politischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen in Europa zielen darauf ab, das Wirtschaftssystem in Richtung Kreislaufwirtschaft („Circular Economy“) umzugestalten. Dabei kommt der Nachhaltigkeit entlang der Liefer- und Wertschöpfungsketten besondere Bedeutung zu.

Das Konzept der Kreislaufwirtschaft erfordert eine Betrachtung der gesamten Wertschöpfungskette von Produkten nach ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten über alle Phasen des Lebenszyklus, von Rohstoffen über Produktion, Nutzung bzw. Konsum bis zum Lebensende, das seinerseits wieder den Beginn eines neuen Lebenszyklus darstellt.

In der voestalpine wird in vielen Bereichen das Anliegen der Kreislaufwirtschaft auf Prozess- und Produktebene seit langem umgesetzt und laufend weiterentwickelt.

Stahlprodukte sind an sich langlebig und tragen zur Weiterentwicklung des Kreislaufwirtschaftsansatzes bei: Moderne Leichtbaustähle und Fertigungsverfahren (z.B. Additive Manufacturing) ermöglichen es, den Materialeinsatz in Produkten zu verringern. In der Nutzungsphase können Stahlprodukte mit verschiedenen Verfahren repariert und wieder instandgesetzt werden, wodurch sich die Lebensdauer verlängert. Aufgrund ihrer Beständigkeit und Langlebigkeit können Stahlprodukte auch wiederverwendet und immer wieder recycelt werden. So dienen sie am Ende ihrer Lebensdauer als Sekundärrohstoff, aus dem wieder neue hochwertige Stahlprodukte hergestellt werden können. Der Kreislauf ist geschlossen und kann beliebig oft wiederholt werden (Multirecycling von Stahl).

Einen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft stellt auch der Einsatz von Abfall- und Kreislaufstoffen aus der eigenen Stahlproduktion, aber auch von Abfällen und Sekundärrohstoffen aus externen Produktionsprozessen dar. Die Nebenprodukte aus der Stahlherstellung können ihrerseits als Sekundärrohstoffe zur Herstellung von Produkten in anderen Industriesektoren dienen (industrielle Symbiosen). So werden etwa Hüttensande, die in der Stahlerzeugung anfallen, von der Zementindustrie als Zuschlagstoffe eingesetzt, wodurch natürliche Ressourcen geschont werden und der CO₂-Ausstoß bei der Herstellung von Zement reduziert werden kann.

Die voestalpine ist stets bemüht, die effiziente Nutzung von alternativen bzw. sekundären Rohstoffquellen durch Forschung und Entwicklung zu fördern.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt liegt der voestalpine-Schwerpunkt bei der Ermittlung der Nachhaltigkeit von Produkten („Product Sustainability“) auf ökologischen Aspekten, also der Ermittlung der Umweltauswirkungen von Produkten und deren Dekarbonisierung, wobei ein zentrales Element und methodisches Werkzeug die Lebenszyklusanalyse („Life Cycle Assessment“, LCA) ist. Diese erfordert einheitliche, belastbare und global vergleichbare Methodiken, die dazu beitragen können, ein internationales Level Playing Field zu schaffen und dadurch nachhaltiges Wirtschaftswachstum zu fördern.

Umweltproduktdeklarationen („Environmental Product Declarations“, EPDs) sind für die voestalpine ein wesentliches Werkzeug, um die Umweltauswirkungen von Produkten auf Basis einer Lebenszyklusbetrachtung zu ermitteln und zu kommunizieren. EPDs basieren auf den internationalen Normen EN15804 und ISO14025 und werden von unabhängigen Dritten geprüft und verifiziert. Die voestalpine hat Umweltproduktdeklarationen für verschiedene Produkte (beispielsweise feuerverzinktes Stahlband, Elektroband, colofer®, warmumgeformte Stahlpressteile, Spannbeton-Weichenschwellen, Grobbleche und Schienen) im Deklarationsprogramm des Instituts Bauen und Umwelt e.V. (IBU) gelistet und veröffentlicht. EPDs für diverse weitere Produkte der voestalpine werden derzeit vorbereitet.

Die Dekarbonisierung der Stahlindustrie stellt eine wesentliche Herausforderung für die Prozess- und Produktentwicklung dar und ist untrennbar mit der Kreislaufwirtschaft verbunden. Bei der Transformation in Richtung einer weitgehend CO₂-freien Herstellung soll eine gleichbleibend hohe Qualität der Produkte und Werkstoffe gesichert werden. Eine Technologietransformation hat darüber hinaus auch Einfluss auf bestehende Stoff- und Materialkreisläufe sowie industrielle Symbiosen und erfordert daher eine Weiter- bzw. Neuentwicklung sektoraler und sektorübergreifender Kreislaufwirtschaftsansätze.

Die voestalpine ist selbst Teil von Liefer- und Wertschöpfungsketten in unterschiedlichsten Sektoren wie der Automobilindustrie, der Elektroindustrie und der Öl-/Gas-Branche. In regelmäßigen Dialogen zur Dekarbonisierung und Produktnachhaltigkeit mit Kunden und anderen Stakeholdern werden konkrete Anforderungen, Vorhaben und Ideen ausgetauscht bzw. gemeinsam entwickelt.

Ein wesentliches Merkmal dieser Dialoge ist die offene Diskussion und inhaltliche Auseinandersetzung mit den Dekarbonisierungsstrategien und -ansätzen der Kunden und der voestalpine selbst. Zielsetzungen, technologische Konzepte und Zeithorizonte werden erörtert und im Sinne bestehender und zukünftiger Lieferpartnerschaften und Geschäftsmodelle abgeglichen. Die Bewertung und Definition von CO₂-reduzierten bzw. dekarbonisierten Produkten spielt in diesen Gesprächen ebenfalls eine wichtige Rolle, da einheitliche und anerkannte Methodiken benötigt werden, die auf verifizierten und validen Daten beruhen. Lebenszyklusansätze können entsprechende Informationen zum Environmental Footprint über die gesamte Liefer- und Wertschöpfungskette abbilden und bereitstellen.

Die voestalpine veröffentlicht im Sinne der Transparenz Informationen zu Treibhausgasemissionen und Wasserverbrauch im Rahmen des Carbon Disclosure Project (CDP) und beteiligt sich auch an branchenübergreifenden Initiativen wie ResponsibleSteel.

7. KLIMASCHUTZ

Die voestalpine befindet sich bereits auf dem Weg zu einer CO₂-reduzierten und langfristig klimaneutralen Stahlproduktion im Einklang mit den Zielen des Weltklimaabkommens. Wesentliche Treiber für „grünen Stahl“ sind neben der Politik auch die Kunden. Die Eckpfeiler der voestalpine-Transformation sind verbesserte Verfahrensweisen, neue und innovative Produktionstechnologien auf Basis erneuerbaren Stroms bzw. grünen Wasserstoffs und damit CO₂-neutrale Werkstoffe und Produkte.

7.1 POLITISCHES UMFELD

Die im Corporate Responsibility Report 2020 beschriebenen politischen Weichenstellungen sind weiterhin in Diskussion. Während das 2015 in Paris beschlossene Klimaschutzabkommen der Vereinten Nationen nach wie vor weit von einem global einheitlichen Rahmen entfernt ist, haben sich die politischen Klimaziele in der Europäischen Union und in einzelnen Mitgliedsstaaten wie Österreich zwischenzeitlich nach oben konkretisiert. Mit dem Ende 2019 initiierten „Europäischen Green Deal“ werden die bis 2030 geltenden Ziele zur Emissionssenkung deutlich erhöht. Kommission, Rat und Parlament einigten sich auf eine Verschärfung von bisher 40 % auf mindestens 55 % (jeweils gegenüber 1990). Am 14. Juli 2021 hat die EU-Kommission dazu unter dem Titel „Fit for 55“ ein umfangreiches Paket mit konkreten Rechtssetzungsvorschlägen präsentiert, um die Richtlinien und Verordnungen zum künftigen EU-Emissionshandelssystem (EU-ETS) und zu Materien wie CO₂-Grenzausgleich, Energieeffizienz, Erneuerbaren-Ausbau, Staatsbeihilfen oder Energiebesteuerung auf das neue Ziel auszurichten. Die Kommissionsvorschläge werden nun im Trilog mit dem EU-Parlament und den Mitgliedsstaaten verhandelt. Absehbar ist, dass der Zielwert für die dem EU-ETS unterliegenden Sektoren wie die Stahlindustrie zur Emissionssenkung bis 2030 von 43 % auf 61 % gegenüber 2005 erhöht werden wird und die geplante Verknappung von Zertifikaten in Kombination mit dem intendierten Auslaufen der Gratzuteilung bei zeitgleicher Einführung eines Grenzausgleichsmechanismus zu einer signi-

fikanten Kostensteigerung führen wird. Die konkreten Auswirkungen auf die voestalpine werden zum Zeitpunkt der Erstellung des CR Reports im Detail evaluiert. Die österreichische Bundesregierung sieht ihrerseits Klimaneutralität bereits bis „spätestens 2040“ vor und damit um ein Jahrzehnt früher als die EU. Die dazu im Berichtszeitraum diskutierten bzw. auf den Weg gebrachten Beschlüsse betreffen das Erneuerbaren-Ausbaugesetz (EAG) und ein neues Klimaschutzgesetz. Zudem hat sich die Bundesregierung im Herbst 2020 auf eine Novelle des Emissionszertifikatgesetzes (EZG) geeinigt, das die Rückführung nationaler Versteigerungserlöse aus dem EU-ETS in die Unternehmen für konkrete Dekarbonisierungsschritte regeln soll. Voraussetzung für das Erreichen der ambitionierten Klimaziele ist zum einen die budgetäre Bedeckung der nationalen Finanzierung und der europäischen Kofinanzierung. Zum anderen muss grüne Energie in ausreichender Menge verfügbar und kostengünstig sein, damit energieintensive Industrien ihre Emissionen im erforderlichen Ausmaß reduzieren und dabei gleichzeitig wettbewerbsfähig bleiben können. Sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene ist die voestalpine daher direkt und über Interessenvertretungen in engem Dialog mit politischen Entscheidungsträgern, der Wissenschaft, Umweltorganisationen und industriellen Forschungs- und Entwicklungspartnern. Zusätzliche Transparenz wurde durch die Eintragung in die einschlägigen nationalen und europäischen Interessenvertretungsregister geschaffen (Österreich: LIVR-00925, EU: 189510925414-06).



7.2 EU-EMISSIONSHANDEL

Das Emissionshandelssystem der Europäischen Union (EU-ETS) umfasst rund 11.000 energieintensive Anlagen, vorwiegend in der Stromerzeugung und verarbeitenden Industrie, und gibt derzeit den Rahmen für die Dekarbonisierung bis 2030 vor. Damit ist es auch zentrale Planungsprämisse der voestalpine für konkrete Umsetzungsschritte. Dem EU-ETS unterliegende Sektoren müssen für jede Tonne emittierten Kohlendioxids ein Zertifikat erwerben, das am Markt zu ersteigern ist und dessen Erlöse in die jeweiligen nationalen Budgets fließen. Die Mittel sollen zweckgewidmet für solche Projekte eingesetzt werden, die einen Beitrag zur Energie- und Klimawende leisten. Diese „Kann-Bestimmung“ im EU-ETS wird allerdings in den einzelnen Mitgliedsländern unterschiedlich gehandhabt.

Um das Risiko der Produktionsverlagerung aufgrund weltweit unterschiedlicher Klimaschutzstandards („Carbon Leakage“) zu verringern, erhalten betroffene Sektoren einen bestimmten Anteil an kostenlosen Zertifikaten. Die Stah-

lindustrie wird von der EU-Kommission als Sektor mit dem höchstem Carbon Leakage-Risiko eingestuft. Theoretisch soll den 10 % der gemessen an EU-Benchmarks „besten“ Anlagen eine 100 %-ige kostenfreie Zuteilung gewährt werden. In der Praxis ist es jedoch deutlich weniger: Der Zukaufbedarf des voestalpine-Konzerns (Differenz aus gesamtem Zertifikatsbedarf abzüglich zugeteilter Gratiszertifikate) lag im Geschäftsjahr 2020/21 wie bereits im Schnitt der Vorjahre bei rund einem Drittel der gesamten CO₂-Emissionen von rund 12 Mio. Tonnen.

Die dem EU-ETS zur Verfügung stehende Gesamtmenge an Emissionshandelszertifikaten soll bis 2030 schrittweise verringert werden, wobei neben einer linearen Reduktion jederzeit auch weitere Änderungen des Handelssystems möglich sind. Diese Unwägbarkeit erschwert die Planbarkeit und Prognosen, nicht zuletzt zur Preisentwicklung der Zertifikate.

7.3 DEKARBONISIERUNG: DAS voestalpine-KONZEPT DER TRANSFORMATION

Wie in früheren CR Reports bereits dargestellt, verfolgt die voestalpine einen umfassenden Plan zur Dekarbonisierung ihrer Stahlproduktion. Bis 2030 soll der erste Meilenstein erreicht sein, nämlich eine Senkung der prozessbedingten CO₂-Emissionen um rund 30 %, das entspricht drei bis vier Millionen Tonnen pro Jahr. (Referenzvergleichswert sind rund 12 Mio. t direkter CO₂-Emissionen der voestalpine in Österreich im Jahr 2019.)

Bis 2050 wird eine CO₂-neutrale Produktion durch den vollständigen Ersatz von Kohle als Reduktionsmittel durch erneuerbaren Strom und

grünen Wasserstoff angestrebt. Die Dekarbonisierung erfolgt nicht linear, sondern in Stufen bei gleichzeitiger Verfahrensoptimierung bestehender Technologien.

Kurzfristig kann beispielsweise in der Rohstahlproduktion für Flachprodukte ein Potenzial zur Reduktion der direkten CO₂-Emissionen um bis zu 10 %, vor allem durch Optimierung von Einsatzstoffen und Reduktionsmitteln, gehoben werden. Da eine CO₂-optimierte Fahrweise typischerweise mit Mehrkosten verbunden ist, werden dazu auch valide Geschäftsmodelle entwickelt.

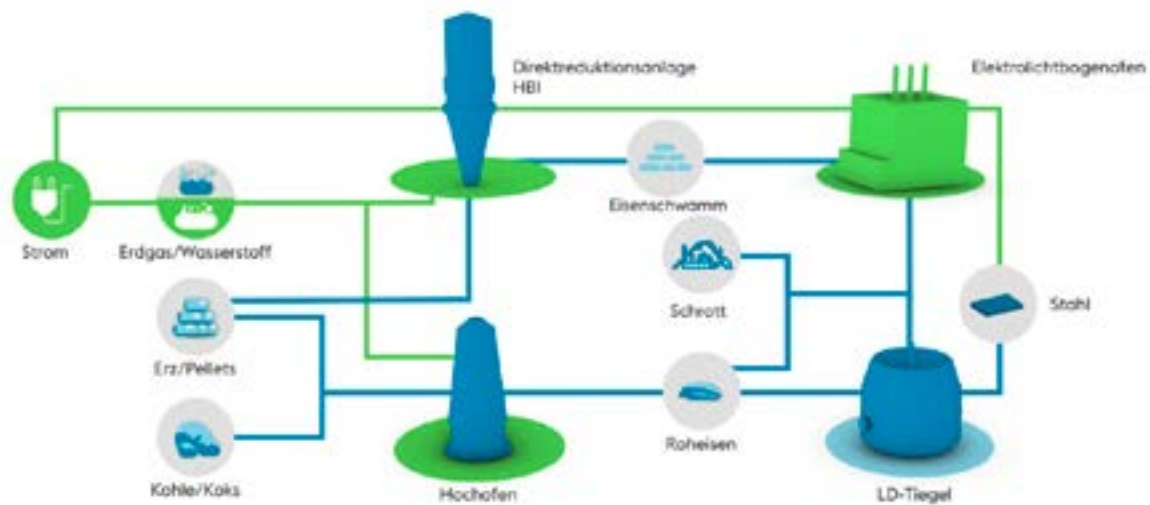
7.4 greentec steel: DAS INNOVATIVE HYBRID-KONZEPT

Bis 2030 soll durch das Projekt „greentec steel“ schrittweise von der kohlebasierten Hochofen- auf eine grüntrombasierte Elektrostahlroute umgestellt werden. Die Produktqualitäten sollen

dabei unverändert hoch bleiben. Dieser Umstieg soll nicht nur signifikante CO₂-Einsparungen ermöglichen, sondern vor allem die wasserstoffbasierte Dekarbonisierung bis 2050 vorbereiten.

HYBRID-STAHLWERK BIS 2030

mit HBI als hochwertiges Vormaterial



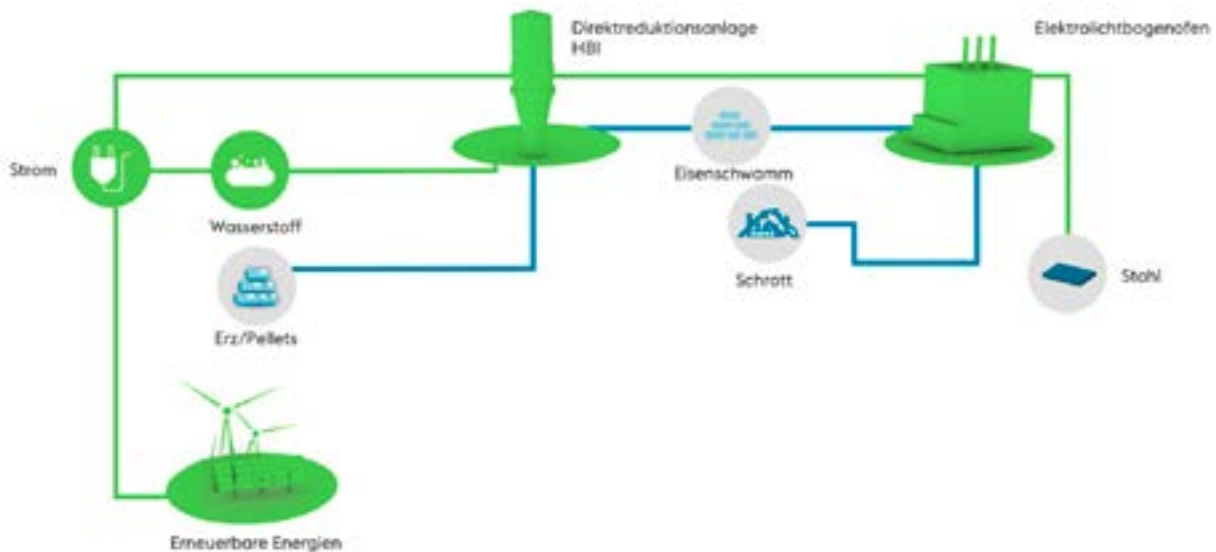
Allein der Ersatz je eines Hochofens in Linz und Donawitz durch Elektroöfen als erster Umstellungsschritt erfordert Investitionen von etwa einer Milliarde Euro. Diese Aufwendungen und die höheren Betriebskosten durch grünen Strom können nicht vom Unternehmen alleine getragen werden. Förderprogramme wie der EU-ETS-Innovationsfonds können dazu beitragen, diesen Mehraufwand abzufedern. So hat die voestalpine das Projekt greentec steel zur Förderung eingereicht. Es wurde in der ersten Stufe des Verfahrens im März 2020 positiv bewertet. Eine weitere Unterstützungsmöglichkeit stellt das Förderprogramm IPCEI (Important Projects of Common European Interest) dar, das zur Stärkung europäischer Wertschöpfungsketten eingerichtet wurde.

Neben der technologischen Machbarkeit stellt die Verfügbarkeit von erneuerbaren Energien in ausreichender Menge und zu konkurrenzfähigen Preisen bzw. deren Verteilung über leistungsfähige Netze eine Grundvoraussetzung für die Dekarbonisierung der Stahlproduktion dar. Dies gilt sowohl für die Umsetzung einer Hybridtechnologie unter Einsatz von Elektrolichtbogenöfen als auch für eine langfristige Technologietransformation auf Basis von grünem Wasserstoff. Für den bis 2030 zur Elektrifizierung erforderlichen Ausbau der Strominfrastruktur im Zentralraum Oberösterreich (Erweiterung von 110 kV- auf 220 kV-Leitungen) erfolgt ein Umweltverträglichkeitsprüfungsverfahren seitens des österreichischen Übertragungsnetzbetreibers APG (Austrian Power Grid).

7.5 ZUKUNTSVISION GRÜNER WASSERSTOFF

WASSERSTOFFBASIERTE STAHLERZEUGUNG

CO₂-neutrale Produktion bis 2050



Die vollständige Umstellung von Kohlenstoff auf Wasserstoff als Reduktionsmittel in Linz und Donawitz sowie bei der DRI-Anlage in Texas erfordert rund die 500-fache Menge Wasserstoff gegenüber der Kapazität der Pilotanlage H2FUTURE.

Daran zeigt sich, dass zwei Faktoren entscheidend für die Umsetzbarkeit der Dekarbonisierung sein werden: die Erforschung und Entwicklung einer Prozesstechnik, die für die Großindustrie skalierbar ist und die kontinuierliche und gesicherte stabile Versorgung mit grüner Energie zu konkurrenzfähigen Preisen. Erzeugung und Verteilung werden nur im gesamteuropäischen Verbund realistisch umsetzbar sein.

7.6 FORSCHUNGS- UND ENTWICKLUNGS-HIGHLIGHTS

Um die langfristig wasserstoffbasierte Stahlerzeugung in technologischer Sicht vorzubereiten, arbeitet die voestalpine derzeit mit industriellen und wissenschaftlichen Partnern intensiv an Forschungs- und Demonstrationsprojekten. Neben H2FUTURE, der weltgrößten PEM-Elektrolyseanlage am Standort Linz zur Erzeugung und Nutzung grünen Wasserstoffs, laufen am Konzernstandort Donawitz zwei grundlegende Projekte: Zum einen wird im Rahmen von „SuSteel“ (Sustainable Steelmaking) an einer Technologie zur direkten Stahlherstellung aus Eisenerz geforscht. Durch eine Schmelzreduktion von Erzen mittels Wasserstoffplasma wird hier Stahl ohne Roheisenstufe erzeugt. Zum anderen wird mit „Hyfor“ (Hydrogen-based Fine Ore Reduction) an einem Verfahren zur Reduktion von ultrafeinen Eisenerzen in einer Wirbel-

schicht mittels Wasserstoff gearbeitet. Dazu wird gerade eine Versuchsanlage errichtet. Die wirtschaftliche Darstellbarkeit und Verfügbarkeit der nötigen Infrastruktur vorausgesetzt, soll die vollumfängliche Umstellung auf grünen Wasserstoff bis 2050 erfolgen.

Zudem hat die voestalpine einen großtechnisch realisierbaren Prozess zur Unterstützung einer CO₂-neutralen Stahlproduktion ohne den Einsatz von fossilem Kohlenstoff entwickelt und dafür das Schutzrecht vom Europäischen Patentamt erhalten. Das Patent gilt in allen wesentlichen Stahl produzierenden Ländern Europas und ermöglicht die Herstellung von Eisenschwamm (DRI oder HBI) im Direktreduktionsprozess mittels grünem Wasserstoff und Biogas.

8. TRANSPARENZ IN DER LIEFERKETTE

Die voestalpine bezieht von einer Vielzahl an Lieferanten unterschiedlichste Materialien und Produkte, aber auch Dienstleistungen. Durch das Lieferkettenmanagement der voestalpine werden soziale und ökologische Auswirkungen und Risiken der Aktivitäten von Lieferanten systematisch erhoben, bewertet und in der Lieferantenentwicklung berücksichtigt. Die Nachhaltigkeitsstrategie der voestalpine definiert Grundsätze für die allgemeine Beschaffung sowie die Rohstoffbeschaffung.

Allgemeine Beschaffung

Die voestalpine achtet bei der Auswahl ihrer Lieferanten auf die Einhaltung ökologischer und sozialer Grundsätze. Das nachhaltige Lieferantenmanagement ist im Sinne langfristiger Partnerschaften in die Beschaffungsprozesse integriert.

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

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





Rohstoffbeschaffung

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

Wir stellen uns gemeinsam mit unseren Lieferanten den Herausforderungen einer permanenten Optimierung unserer Lieferketten. Regelmäßige Besuche der Rohstoff- und Vormaterialquellen, insbesondere Minen und Lagerstätten, sind ein fixer Bestandteil dieses Prozesses. Gemeinsam werden Methoden erarbeitet, um die Lieferkette effizient zu gestalten. Neue Lieferanten werden unter den Aspekten Corporate Responsibility, Qualität und Performance überprüft und bei positivem Ergebnis in das Portfolio aufgenommen. Die Lieferkette unserer Rohstoffe wurde im Projekt SSCM („Sustainable Supply Chain Management“) vollständig aufgerollt und auf wesentliche Faktoren im Zusammenhang mit Corporate Responsibility überprüft. Die voestalpine stellt sicher, dass sämtliche Rohstoffe diesem Prozess unterliegen und somit nachhaltig Risiken minimiert werden.

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



8.1 LIEFERKETTENMANAGEMENT

Seit Jahren wird in der voestalpine ein strukturiertes Lieferkettenmanagement angewandt. Wesentliche Eckpfeiler dabei sind Risikomanagement, der Code of Conduct als Teil der Lieferbedingungen und das Projekt Sustainable Supply Chain Management (SSCM), das eine CSR Checklist als Selbstauskunft von Lieferanten enthält.

Die Steel Division hat 2016 das Lieferkettenprojekt SSCM für Rohstoffe implementiert und dafür Herkunftsländer, Lieferanten und Abbaubedingungen analysiert. Als weiterer Schritt wird derzeit die Lieferkette der High Performance Metals Division mit dem Projekt verknüpft.

Die Compliance und Corporate Responsibility Checklist (kurz: CSR Checklist) wird an Lieferanten gesendet, die damit über ihre CR-Aktivitäten Selbstauskunft geben. Die Ergebnisse werden zentral in eine Datenbank eingespielt und verwaltet. In persönlichen Gesprächen mit den Lieferanten werden abschließend die Ergebnisse der Analyse und mögliche Verbesserungen diskutiert.

Das Projekt SSCM berücksichtigt folgende Kriterien zur Prüfung von Rohstoffen, Herkunftsländern und Lieferanten:



Im Lauf des Geschäftsjahres 2021/22 wird ein Konzept für eine Risikoanalyse der Lieferanten aus dem allgemeinen Beschaffungsprozess erarbeitet. Hier sollen einerseits anhand vorgegebener Parameter Risikobewertungen durchgeführt und andererseits eine CSR Checklist nach dem Vorbild des Projekts SSCM erstellt werden, die an Lieferanten zur Selbstauskunft ausgegeben wird.

Regulatorische Voraussetzungen, die global immer mehr zunehmen, sind für die voestalpine eine weitere Entscheidungsgrundlage dafür, die eigene Lieferkette anhand von vorgegebenen Kriterien zu bewerten. Die Entwicklungen werden analysiert und in die Prozesse des Lieferkettenmanagements integriert.

8.1.1 LIEFERANTENBEWERTUNG

Die Auswahl der Unternehmen, die dem voestalpine-Konzern Rohstoffe liefern, erfolgt systematisch auf Basis von persönlichen Gesprächen, einem standardisierten Fragebogen und einer Qualitätsbegutachtung der Materialien. Einmal pro Jahr erfolgt eine Beurteilung der Rohstofflieferanten und eine Klassifizierung in A-, B- oder C-Lieferanten. Je nach Rohstoffgruppe werden dafür unterschiedliche

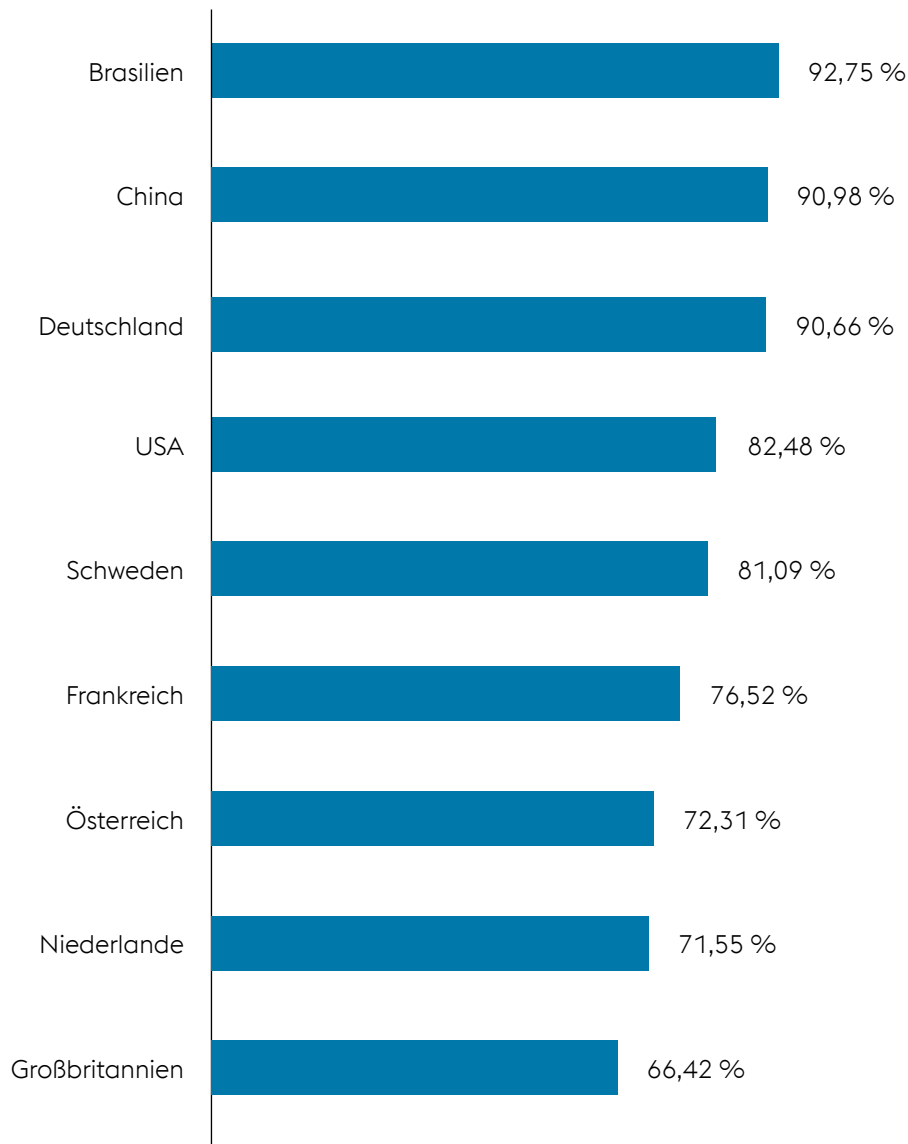
Parameter herangezogen, etwa Umweltmanagement, Innovationen, Qualitätsmanagement, aber auch Flexibilität und Termintreue. Lieferanten, die eine A- oder B-Bewertung erreichen, werden im Beschaffungsprozess bevorzugt. Mit B- und C-Lieferanten werden gemeinsam Korrekturmaßnahmen definiert und schriftlich festgehalten, die innerhalb eines Jahres umgesetzt werden müssen.

8.2 LOKALE LIEFERANTEN

Die Gesellschaften der voestalpine kaufen wenn möglich regional zu, also bei Lieferanten in der Nähe der Standorte. Die folgende Grafik stellt dar, wie hoch der Anteil an lokalen Zulieferern

ist. Als lokal werden Lieferanten betrachtet, die im selben Land ihren Firmensitz haben wie die von ihnen belieferte voestalpine-Gesellschaft.

LOKALE LIEFERANTEN GESCHÄFTSJAHR 2020/21



8.3 INITIATIVEN UND PROJEKTE ZUR LIEFERKETTENTRASPARENZ

Die voestalpine ist in unterschiedlichen Initiativen aktiv, die sich dem Thema Lieferkettentransparenz widmen. So arbeiten etwa Experten aus verschiedenen Fachabteilungen in Arbeitsgruppen von ResponsibleSteel mit, um sowohl den Zertifizierungsstandard als auch die produktspezifischen Anforderungen zu entwickeln. Die worldsteel kooperiert mit TDI,

dem Anbieter einer Plattform zur systematischen Erfassung von Risiken in Zusammenhang mit Materialien und Herkunftsländern. Auch hier bringt die voestalpine ihre entsprechende Expertise ein.

9. INTEGRE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Integre Unternehmensführung bedeutet verantwortliche, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichtete Leitung und Kontrolle des Konzerns (Corporate Governance) sowie die Ausrichtung des Verhaltens aller Mitarbeiter des Konzerns an gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien sowie moralischen und ethischen Grundwerten (Compliance).

Integre Unternehmensführung

Im Sinne einer verantwortlichen, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichteten Leitung und Kontrolle des Konzerns haben sich Vorstand und Aufsichtsrat bereits 2003 zur Einhaltung des österreichischen Corporate Governance-Kodex bekannt.

Compliance

Wir bekennen uns zur Einhaltung sämtlicher Gesetze in allen Ländern, in denen die voestalpine tätig ist. Für uns ist Compliance darüber hinaus Ausdruck einer Kultur, die auf ethischen und moralischen Grundsätzen aufbaut.

Menschenrechte

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





9.1 COMPLIANCE

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

und sonstigen Geschäftspartnern sind explizit im Verhaltenskodex der voestalpine (Code of Conduct) verankert.

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

9.1.1 DER VERHALTENSKODEX

Der Verhaltenskodex (Code of Conduct) der voestalpine wurde 2009 als Ergebnis zahlreicher Gespräche und Diskussionen auf Vorstands-, Geschäftsführungs- sowie Bereichsebene im voestalpine-Konzern schriftlich festgelegt. Er basiert auf den Unternehmenswerten des Konzerns und bildet die Grundlage für ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten aller Mitarbeiter. Um jene Wer-

te und Verhaltensregeln des voestalpine-Konzerns, die bislang noch nicht im Verhaltenskodex enthalten waren, zu integrieren, wurde dieser im Geschäftsjahr 2019/20 überarbeitet und erweitert. Der Verhaltenskodex ist in Deutsch und zwanzig weiteren Sprachen erschienen und kann im Internet abgerufen werden: <https://www.voestalpine.com/group/de/konzern/compliance>

Der Verhaltenskodex regelt folgende Themen:

- >> Einhaltung von Gesetzen und sonstigen externen und internen Vorschriften
- >> Menschenrechte, Respekt und Integrität
- >> Fairer Wettbewerb
 - > Wettbewerbs- und Kartellrecht
 - > Korruption/Bestechung/Geschenkannahme
- >> Spenden und Sponsoring
- >> Handelskontrollen und Konfliktmineralien
- >> Geldwäsche
- >> Interessenkonflikte
- >> Datenschutz
- >> Schutz von Informationen und geistigem Eigentum
 - > Geheimhaltung vertraulicher Informationen
 - > Geistiges Eigentum
- >> Schutz des Unternehmenseigentums und IT-Nutzung
- >> Sicherheit am Arbeitsplatz
- >> Umwelt- und Klimaschutz
- >> Verbot des Missbrauchs von Insiderinformationen
- >> Unternehmenskommunikation
- >> Meldungen von Fehlverhalten

Der Verhaltenskodex gilt für alle Vorstände, Geschäftsführer und Mitarbeiter aller Gesellschaften, an denen die voestalpine AG direkt oder indirekt mit zumindest 50 % beteiligt ist oder bei denen sie auf andere Art Kontrolle ausübt. Allen anderen Gesellschaften, bei denen die voestalpine AG direkt oder indirekt mit zumindest 25 % beteiligt ist, aber keine Kontrolle ausübt, wird der Verhaltenskodex mit der Aufforderung zur Kenntnis gebracht, ihm durch selbstständige 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 Verhaltenskodex der voestalpine muss jeder Mitarbeiter mit disziplinären Konsequenzen rechnen. Darüber hinaus können Zuwiderhandlungen auch straf- und zivilrechtliche Konsequenzen haben, wie z.B. Regress- und Schadenersatzforderungen.

Die voestalpine ist bestrebt, dem Verhaltenskodex in ihrem gesamten Einflussbereich zur Geltung zu verhelfen. Lieferanten und Berater werden zur Einhaltung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner verpflichtet. Zudem sind die Konzerngesellschaften angehalten, den Verhaltenskodex ihren Kunden zur Kenntnis zu bringen und diese möglichst auch zur Einhaltung zu verpflichten. Sämtliche Geschäftspartner der voestalpine werden auch aufgefordert, innerhalb der Lieferkette die Einhaltung des Verhaltenskodex bei ihren eigenen Geschäftspartnern angemessen zu fördern.

Die voestalpine AG hat mehrere Konzernrichtlinien verabschiedet, um den Mitarbeitern Hilfestellung bei der Anwendung des Verhaltenskodex zu geben. Das Compliance-Regelwerk rund um den Verhaltenskodex der voestalpine setzt sich aktuell wie folgt zusammen:

Business Conduct

Diese Richtlinie ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex zu den Themen Korruption / Bestechung / Geschenkannahme und Interessenkonflikte. Darin geregelt wird zum Beispiel die Zulässigkeit von Geschenken, Einladungen und anderen Vorteilen, von Spenden, Sponsoring, Nebentätigkeiten und dem privaten Bezug von Waren und Dienstleistungen durch Mitarbeiter von Kunden und Lieferanten. In der Richtlinie Business Conduct ist weiters das Verbot politischer Beitragszahlungen verankert. Spenden an Politiker, politische Parteien, parteinahe Organisationen oder politische Vorfeldorganisationen werden im voestalpine-Konzern nicht toleriert. Ausgenommen hiervon sind Spenden an politische Vorfeldorganisationen, welche ausschließlich soziale Anliegen verfolgen, die vom Vorstand der voestalpine AG im Einzelfall genehmigt wurden.

Umgang mit Geschäftsvermittlern und Beratern

Diese Richtlinie bietet weitere ergänzende Informationen zum Thema Korruption / Bestechung / Geschenkannahme. Sie legt die Vorgehensweise fest, welche vor der Beauftragung von Handelsvertretern, Repräsentanten oder sonstigen vertriebsbezogenen Beratern einzuhalten ist. Auf Basis einer objektivierten Prüfung des Umfelds und des Tätigkeitsrahmens des Geschäftspartners vor Aufnahme von Geschäftsbeziehungen soll sichergestellt werden, dass auch die Geschäftspartner die Gesetze und den Verhaltenskodex der voestalpine einhalten.

Kartellrecht

Diese Richtlinie beschreibt das Verbot wettbewerbsbeschränkender Vereinbarungen, regelt den Umgang mit Verbänden, Standesvertretungen sowie sonstigen Branchenorganisationen und legt konkrete Verhaltensregeln für sämtliche Mitarbeiter des voestalpine-Konzerns fest. Zusätzlich wurden auch Leitfäden zu Informationsaustausch & Benchmarking, zu Einkaufskooperationen und zu Lieferbeziehungen mit Wettbewerbern erarbeitet, die den Mitarbeitern Informationen zu diesen Themen aus kartellrechtlicher Sicht an die Hand geben.

Compliance-Handbuch / Compliance-Präventionsprogramm

Diese Regelwerke geben Auskunft über die Compliance-Strategie, die Compliance-Struktur, Maßnahmen zur Prävention und Aufdeckung von sowie Reaktion auf Compliance-Verstöße sowie über Sanktionen und das webbasierte Hinweisgebersystem, welches ermöglicht, Compliance-Verstöße auch auf anonymer Basis zu melden.

Verhaltenskodex für voestalpine-Geschäftspartner

Dieses an die Lieferanten von Gütern und Dienstleistungen sowie an Geschäftsvertreter, Berater und sonstige Geschäftspartner gerichtete Regelwerk legt die Grundsätze und An-

forderungen für eine Zusammenarbeit mit der voestalpine fest. Die voestalpine verlangt unter anderem von ihren Geschäftspartnern, auf der Grundlage der Europäischen Konvention für Menschenrechte und Grundfreiheiten und der UN-Charta die Menschenrechte als fundamentale Werte zu respektieren und zu beachten. Dies gilt insbesondere für das Verbot der Kinder- und Zwangsarbeit, das Verbot jedweder Form des Menschenhandels und moderner Sklaverei, die Gleichbehandlung der Mitarbeiter und das Recht auf Interessenvertretung und kollektive Verhandlungen.

Verhaltenskodex für die Interessenvertretung der voestalpine (Lobbying-Verhaltenskodex)

Der im Geschäftsjahr 2020/21 neu verabschiedete Lobbying-Verhaltenskodex legt im Sinne klarer und transparenter Regelungen für interessenpolitische Aktivitäten den Umgang mit Stakeholdern in Österreich sowie auf europäischer und internationaler Ebene im Einklang mit dem österreichischen Lobbying- und Interessenvertretungs-Transparenz-Gesetz fest. Der Lobbying-Verhaltenskodex ist wie der Verhaltenskodex bindend 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.

9.1.2 COMPLIANCE-ORGANISATION

Die Verantwortung für die Einhaltung von Compliance-Vorschriften liegt beim jeweiligen Management. Zur Unterstützung des Managements in der Wahrnehmung dieser Verantwortung und zur Schaffung der hierfür erforderlichen Prozesse wurde im Geschäftsjahr 2011/12 im voestalpine-Konzern eine Compliance-Organisation eingerichtet.

Neben einem Group Compliance Officer wurden in jeder Division ein divisionaler 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 divisionalen Compliance Officer berichten an den Group Compliance Officer und an die jeweiligen Divisionsvorstände.

Steel Division	High Performance Metals Division	Metal Engineering Division	Metal Forming Division	Sonstige
Divisional Compliance Officer	Divisional Compliance Officer	Divisional Compliance Officer	Divisional Compliance Officer	Group Compliance Officer
Compliance Officer in größeren Untereinheiten	Compliance Officer in größeren Untereinheiten	Compliance Officer in größeren Untereinheiten	Compliance Officer in größeren Untereinheiten	

Die Compliance Officer sind für folgende Themen zuständig:

- >> Kartellrecht
- >> Korruption
- >> Kapitalmarkt-Compliance
- >> Fraud (interne Fälle von Diebstahl, Betrug, Unterschlagung oder Untreue)
- >> Interessenkonflikte
- >> Sonderthemen, die der Compliance-Organisation vom Vorstand der voestalpine AG zugewiesen werden (z. B. in Zusammenhang mit UN- oder EU-Sanktionsthemen)

Alle anderen Compliance-Themen, wie z.B. Umweltrecht, Steuern, Rechnungslegung, Arbeitsrecht, Arbeitnehmerschutz oder Datenschutz, gehören nicht zum Zuständigkeitsbereich der Compliance Officer. Diese Compliance-Themen werden von anderen Organisationsbereichen wahrgenommen.

9.1.3 PRÄVENTIVE MASSNAHMEN

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

Seit der Einführung von E-Learning-Kursen im voestalpine-Konzern (Kartellrecht seit 2009; Ver-

haltenskodex seit 2012) wurden mehr als 77.700 Schulungseinheiten zum Verhaltenskodex und Kartellrecht (inkl. Auffrischungs- und Vertiefungskurse) von Mitarbeitern des voestalpine-Konzerns absolviert.

Im Geschäftsjahr 2019/20 wurden die E-Learning-Schulungen zum Thema Kartellrecht (inkl. Vertiefungskurs) und Verhaltenskodex neu konzipiert und ausgerollt. Neben den Lernlektionen enthalten die Kurse Praxisfälle und einen Abschlusstest.

In Ergänzung zu den E-Learning-Schulungen werden laufend konzernweit zielgruppenorientierte Präsenzs Schulungen insbesondere für Vertriebs- und Einkaufsmitarbeiter durchgeführt. Schwerpunkte dieser Präsenzs Schulungen sind allgemein die Einhaltung der Gesetze und internen Richtlinien sowie Korruption und Kartellrecht im jeweiligen Tätigkeitsumfeld der Teilnehmer. Im Geschäftsjahr 2020/21 wurden diese Schulungen aufgrund der COVID-19-Pandemie und der damit einhergehenden behördlichen Einschränkungen bzw. internen Schutz- und Sicherheitsmaßnahmen großteils nicht durchgeführt und nur teilweise durch Schulungen im Rahmen von Videokonferenzen ersetzt.

Für den Führungskräfte nachwuchs sind Compliance-Schulungen verpflichtend: Pro Jahr finden sechs bis sieben Präsenzs Schulungen für jeweils bis zu 40 Mitarbeiter statt. Für Mitarbeiter der voestalpine AG werden zusätzlich Präsenzs Schulungen zum Thema Kapitalmarkt-Compliance angeboten. Im Geschäftsjahr 2020/21 wurde aufgrund der COVID-19-Pandemie das Führungskräfte nachwuchsprogramm und somit auch die darin enthaltenen Präsenz-Compliance-Schulungen ausgesetzt.

Compliance ist regelmäßig ein Thema von Kommunikationsmaßnahmen des Konzerns und wird auf den großen Mitarbeiterveranstaltungen auf Konzern- und Divisionsebene auch vom Top-Management immer wieder angesprochen.

THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „COMPLIANCE-GRUNDLAGEN“

Was ist Compliance	Compliance bei voestalpine	Compliance im Alltag	Folgen von Verstößen	Praxisfälle und Abschlussprüfung
--------------------	----------------------------	----------------------	----------------------	----------------------------------

THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „FAIRER WETTBEWERB“

Kartellrecht im Überblick	Rechtliche Grundlagen und Folgen	Absprachen zwischen Wettbewerbern	Absprachen zwischen Lieferanten und Abnehmern	Praxisfall: Austausch von Marktinformationen	Abschlussprüfung
---------------------------	----------------------------------	-----------------------------------	---	--	------------------

THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „AUFRISCHUNG“

Absprachen zwischen Wettbewerbern	Missbrauch der Marktstellung	Praxisfall: Preispolitik	Praxisfall: Preise im Verkauf
-----------------------------------	------------------------------	--------------------------	-------------------------------

THEMENSCHWERPUNKTE E-LEARNING „SCHUTZ VOR KORRUPTION“

Verhaltenskodex, Ansprechpartner und Whistleblowing	Was ist Korruption	Rechtliche Grundlagen und Folgen	Vorteile und Zuwendungen	Abschlusstest
---	--------------------	----------------------------------	--------------------------	---------------

9.1.4 MELDUNGEN VON COMPLIANCE-VERSTÖSSEN

Meldungen über Compliance-Verstöße sollen in erster Linie offen, das heißt unter Nennung des Namens des Hinweisgebers, erfolgen. Solche Meldungen können gemäß Verhaltenskodex an den direkten Vorgesetzten, an die zuständige Rechts- oder Personalabteilung, an die Geschäftsführung der jeweiligen Konzerngesellschaft, an die Abteilung Revision der voestalpine AG, an den Group Compliance Officer oder einen der divisionalen Compliance Officer erfolgen. Hinweisgebern wird auf Wunsch absolute Vertraulichkeit zugesichert.

Seit 2012 gibt es darüber hinaus die Möglichkeit, Fälle von Fehlverhalten über ein webbasiertes Hinweisgebersystem auch auf anonymer Basis zu melden. Meldungen in diesem System können nur in den Bereichen Kartellrecht, Korruption, Fraud und Interessenkonflikte abgegeben werden bzw. werden über dieses System nur Meldungen, die solche Themen betreffen, bearbeitet. Das System bietet den zuständigen Compliance Officern die Möglichkeit, unter Wahrung vollkommener Anonymität mit den Hinweisgebern zu kommunizieren.

9.2 CORPORATE GOVERNANCE

Vorstand und Aufsichtsrat der voestalpine AG haben bereits im Jahr 2003 beschlossen, den österreichischen Corporate Governance-Kodex anzuerkennen und haben auch alle zwischenzeitlich erfolgten Regeländerungen umgesetzt.

Die Selbstverpflichtung der voestalpine AG bezieht sich neben den verbindlich einzuhaltenden „L-Regeln“ (Legal Requirements) auch auf sämtliche „C-Regeln“ (Comply or Explain) und die „R-Regeln“ (Recommendation) des Kodex. Der Corporate Governance-Kodex stellt österreichischen Aktiengesellschaften einen Ordnungsrahmen für die Führung und Überwachung des Unternehmens zur Verfügung. Grundlage des Kodex sind die Vorschriften des österreichischen Aktien-, Börse- und Kapitalmarktrechtes

sowie in ihren Grundsätzen die OECD-Richtlinien für Corporate Governance. Die letzte Überarbeitung erfolgte im Jänner 2021. Der Kodex erlangt Geltung durch freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen. Der Kodex verfolgt das Ziel einer verantwortlichen, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichteten Leitung und Kontrolle von Gesellschaften und Konzernen. Durch die Selbstverpflichtung stellt sich die voestalpine hinter diese Ziele und strebt ein hohes Maß an Transparenz für alle Stakeholder des Unternehmens an.

Über Geschäfte mit nahestehenden Unternehmen und Personen wird in den Halbjahres- und Geschäftsberichten der voestalpine AG informiert.

10. MENSCHENRECHTE

In ihrem unbedingten Commitment für die Wahrung der Menschenrechte stützt sich die voestalpine auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die Europäische Menschenrechtskonvention. Seit 2013 unterstützt die voestalpine den UN Global Compact (UNGC), der in seinen zehn Prinzipien die Förderung der Menschenrechte neben Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung enthält. Dieser Bericht stellt auch die jährliche „Communication on Progress“ für den UNGC dar.

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

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

SCHULUNGEN

Um die Wahrung der Menschenrechte sicherzustellen, wird in Zusammenarbeit mit renommierten Experten ein Online-Schulungsprogramm entwickelt, das alle Mitarbeiter mit einer erhöhten Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte sensibilisiert und ihnen wichtige Informationen und Handlungsanleitungen gibt.

Die Inhalte der Module der Online-Schulung sind:

- >> Überblick über die CR-Aktivitäten der voestalpine*
- >> Allgemeine Einführung und Erläuterung des Begriffs „Menschenrechte“*
- >> Menschenrechte im Arbeitsalltag*
- >> Arbeitsbedingungen und Nicht-Diskriminierung*
- >> Menschenrechte in der Lieferkette*



UN GLOBAL COMPACT – DIE 10 PRINZIPIEN

MENSCHENRECHTE

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

ARBEITSNORMEN

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

UMWELTSCHUTZ

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

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

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

Mit der obligatorischen Unterzeichnung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner verpflichten sich diese, auf der Grundlage der Europäischen Konvention für Menschenrechte und der UN-Charta die Menschenrechte als fundamentale Werte zu respektieren und zu beachten. Dies gilt insbesondere für das Verbot der Kinder- und Zwangsarbeit, die Gleichbehandlung der Mitarbeiter und das Recht auf Interessenvertretung und kollektive Verhandlungen.

KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN UND RECHT AUF VEREINIGUNGSFREIHEIT

Rund 80 % aller Beschäftigten im voestalpine-Konzern befinden sich in einem durch einen Kollektivvertrag geregelten Arbeitsverhältnis. Jeder Mitarbeiter hat die Freiheit und das Recht, sich Gewerkschaften anzuschließen. In allen Gesellschaften der voestalpine können von der Belegschaft Betriebsräte gewählt werden. Es gibt im Konzern einen Europabetriebsrat und einen Konzernbetriebsrat, die eine gute Gesprächsbasis mit dem Management haben.

KINDERARBEIT UND ZWANGSARBEIT

Die voestalpine lehnt Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit strikt ab. Im gesamten Konzern trat bisher kein einziger Fall auf. Auch bei Lieferanten und Geschäftspartnern duldet die voestalpine keinerlei Form von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit. Im Zuge der Untersuchung der Lieferkette (Sustainable Supply Chain Management) werden Lieferanten gezielt auf die Einhaltung der Menschenrechte, und dabei besonders in Hinblick auf Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit, überprüft.

MENSCHENHANDEL UND MODERNE SKLAVEREI

Gesellschaften des voestalpine-Konzerns, die dem UK Modern Slavery Act unterliegen, erfüllen die darin vorgegebenen Auflagen durch die Veröffentlichung eines entsprechenden State-ments. Im Code of Conduct und im Verhaltenskodex für Geschäftspartner sind Menschenhandel und Moderne Sklaverei explizit erwähnt und dezidiert untersagt.

MENSCHENRECHTS-SCHULUNGEN FÜR SICHERHEITSPERSONAL

Das Sicherheitspersonal des Werkschutzes besteht zum Großteil aus eigenen Mitarbeitern der voestalpine. Für sie gilt ebenso wie für Mitarbeiter von Fremdfirmen der Code of Conduct. Die Fremdfirmen unterliegen dem Verhaltenskodex für Geschäftspartner. Beide Dokumente verpflichten zur Einhaltung der Menschenrechte.

Schulungen der eigenen Mitarbeiter zu diesem Thema werden von der voestalpine selbst durchgeführt, die Schulung der externen Sicherheitskräfte erfolgt durch den jeweiligen Arbeitgeber.

RECHTE VON INDIGENEN VÖLKERN

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

11. RISIKOMANAGEMENT

Aktives Risikomanagement, wie es die voestalpine seit vielen Jahren anwendet, sichert langfristig den Bestand des Unternehmens und die Wertsteigerung und stellt somit einen wesentlichen Erfolgsfaktor für den gesamten Konzern dar. Durch den einheitlichen Risikomanagementprozess, den alle operativen und strategischen Konzerneinheiten mehrfach jährlich durchlaufen, und die internen Kontrollsysteme, die ebenfalls integrale Bestandteile der Aufbau- und Ablauforganisation sind, werden wesentliche Risiken systematisch und frühzeitig erfasst, analysiert und bewertet. Ein permanentes Monitoring überwacht die Prozesse. Wo nötig, werden umgehend risikominimierende Maßnahmen ergriffen.

Eine detaillierte Beschreibung des Risikomanagements der voestalpine findet sich im Geschäftsbericht 2020/21 ab Seite 73.

Risiken, die beobachtet werden, sind unter anderem:

- >> Rohstoffverfügbarkeit und Energieversorgung
- >> Risiken des Klimawandels
- >> Ausfall von Produktionsanlagen
- >> Ausfall von IT-Systemen
- >> Compliance-Risiken
- >> Datenschutzrechtliche Risiken
- >> Risiken aus dem Finanzbereich

Physische Risiken des Klimawandels

Für Risiken aus Elementarereignissen – etwa Hoch- oder Niederwasser, Schneelast, Trockenheit, Stürme und starke Winde oder Temperaturschwankungen – wurden im voestalpine-Konzern umfassende Vorsorgemaßnahmen getroffen. Dazu zählen regelmäßige Übungen sowie Begehungen und Risk Surveys

mit Versicherungsunternehmen. An einigen Standorten, vor allem jenen, die am Meer (Texas) oder an Flüssen (Linz) liegen, gibt es auch Risiken durch sich verändernde Wasserpegel. Die voestalpine beobachtet diese und auch andere physische Risiken regelmäßig und prüft, ob die vorhandenen Notfallpläne und baulichen Maßnahmen wie z.B. Brandmelder, Sprinkleranlagen und Hochwasserschutz weiterhin einen adäquaten Schutz bieten.

Der regelmäßige Austausch mit internen und externen Versicherungsgesellschaften trägt in Ergänzung zu den intern gesetzten Maßnahmen dazu bei, die Auswirkungen solcher Risiken für das Unternehmen so gering wie möglich zu halten. Im Bereich der Versorgung mit Rohstoffen (z.B. Zulieferungen per Schiff am Standort Linz) werden etwaige klimabedingte Pegel-Schwankungen und eine sich daraus abzeichnende erschwerte Schiffbarkeit von Flüssen (z.B. der Donau) situativ bei der Anzahl der eingesetzten Schiffe und der Frachtmengen berücksichtigt.

Andere wesentliche Nachhaltigkeitsrisiken

Risiken aus den Themenbereichen Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption werden auf allen Ebenen berücksichtigt. Nähere Informationen finden sich dazu in den jeweiligen Abschnitten dieses CR Reports.

Risiken aufgrund der Corona-Pandemie

Auch das Geschäftsjahr 2020/21 war von der Corona-Pandemie und dem damit einhergehenden medizinischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Ausnahmezustand geprägt. Im Rahmen des Krisenmanagements hat die voestalpine bereits zu Beginn der Pandemie Krisenteams auf drei Entscheidungsebenen (Konzern, Divisionen, Gesellschaften) eingerichtet, die ein rasches und koordiniertes Vorgehen angesichts der komplexen Herausforderungen und Risiken an allen Konzernstandorten sicherstellen.

Die Krisenteams konnten rasch Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter und des Geschäftsbetriebs setzen. Wo immer möglich, wechselten Mitarbeiter ins Home Office, wofür kurzfristig die nötige Ausrüstung und Infrastruktur zur Verfügung gestellt wurde. All jenen, die weiterhin an den Betriebsstätten tätig waren, wurden Schutz-

ausrüstung, Informationen und Material für die nötige Hygiene bereitgestellt. Ergänzende Maßnahmen zur wirtschaftlichen Krisenbewältigung betrafen die Sicherung der Liquidität, die Einführung von Kurzarbeit bzw. den Abbau von Zeitguthaben oder vorgezogene Betriebsurlaube. Die Produktionsaktivitäten wurden an die vorherrschenden Lieferketten angepasst und wo erforderlich eingeschränkt, in manchen Fällen waren auch vorübergehende Produktionsstilllegungen nötig. Dies wurde begleitet von regelmäßigem Informationsaustausch mit den wesentlichen Kunden und Lieferanten. Notfall- und Krisenpläne kamen zur Anwendung und werden gemeinsam mit den getroffenen Maßnahmen weiterhin regelmäßig bewertet und im Bedarfsfall an neue Erfordernisse angepasst bzw. erweitert.

So gelang es dem Konzern, sich rasch an die neue Situation anzupassen und in diesem schwierigen Geschäftsjahr den Betrieb und die Stabilität der Organisation zu schützen.

12. FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Die Unternehmensstrategie der voestalpine ist auf Innovations-, Technologie- und Qualitätsführerschaft ausgerichtet. Der Forschung und Entwicklung (F&E) kommt somit eine zentrale Rolle im Geschäftsmodell zu. Die kontinuierliche Entwicklung neuer Produkte und Produktionsprozesse ist unverzichtbar für die voestalpine, um sich im Wettbewerb abzuheben und ihre Technologieführerschaft zu halten. So sichern F&E-getriebene Innovationen den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Ein wichtiges Ziel für die voestalpine als nachhaltig ausgerichteter Konzern ist, dass 100 % aller F&E-Projekte in der Produkt- und Prozessentwicklung einen positiven Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten.



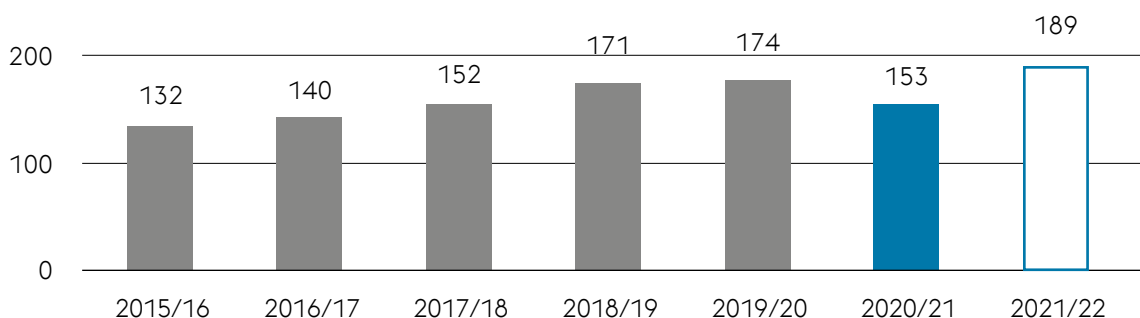
12.1 FORSCHUNGS-AUFWENDUNGEN DES voestalpine-KONZERNS

Während die Forschungsausgaben in den letzten Jahren kontinuierlich anstiegen, war im Berichtszeitraum ein Rückgang auf 153 Mio. EUR zu verzeichnen. Grund dafür waren die Kurzarbeit und andere Einsparungsmaßnahmen

während der Corona-Pandemie. Das Forschungsbudget für das Geschäftsjahr 2021/22 liegt mit 189 Mio. EUR bereits wieder über den Werten der Vorjahre und spiegelt die hohe Wertigkeit von F&E im Konzern wider.

BRUTTO-F&E-AUFWENDUNGEN

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





12.2 AUF DEM WEG ZUR KLIMANEUTRALEN STAHLPRODUKTION

CO₂-Neutralität im Jahr 2050 – so lautet das im Green Deal der Europäischen Union festgelegte Klimaziel. Entsprechend hoch ist daher der regulatorische Druck auf die europäische Stahlindustrie, auf die aktuell über 6 % der EU-weiten CO₂-Emissionen aus fossilen Energieträgern zurückgehen. Auch auf den Märkten, speziell in der Automobilindustrie, wird in den letzten Jahren die Forderung nach möglichst klimaneutral hergestellten Stahlprodukten immer lauter.

Die voestalpine nimmt bei effizienter und nachhaltiger Stahlproduktion eine führende Rolle ein. Um diesen hohen Standard zu halten, werden die Produktionsprozesse laufend optimiert, wobei vor allem die Möglichkeiten der Digitalisierung genutzt werden. Ein hoher Automatisierungsgrad, modellbasierte Steuerungen, der Einsatz von künstlicher Intelligenz und Virtual Reality-Anwendungen sind einige Möglichkeiten, die die voestalpine nutzt, um mit hocheffizienten Produktionsabläufen beste Produktqualitäten zu erzielen und dabei Ressourcen zu schonen, Energie einzusparen und die Emissionen zu reduzieren.

Neben den inkrementellen Verbesserungen forscht die voestalpine an sogenannten Breakthrough-Technologien, die auf Basis von Wasserstoff eine CO₂-neutrale Stahlproduktion ermöglichen sollen. Die voestalpine gilt mit ihren Forschungsaktivitäten international als Vorreiter auf diesem Gebiet, vor allem mit dem EU-geförderten Projekt „H2FUTURE“, das mit VERBUND, Siemens, Austrian Power Grid, K1-MET und TNO betrieben wird. Am Standort Linz hat die

voestalpine die weltweit größte und modernste PEM („Proton Exchange Membrane“)-Elektrolyseanlage in der Stahlindustrie errichtet, mit der die Erzeugung von grünem Wasserstoff im industriellen Maßstab erprobt und dessen Einsatzmöglichkeit in den verschiedenen Stufen der Stahlerzeugung geprüft wird. Seit der Inbetriebnahme im Frühjahr 2020 hat die 6-Megawatt-Anlage unterschiedliche Versuchsprogramme erfolgreich absolviert.

Weitere zukunftsweisende Projekte, die auf Wasserstoff als Schlüsseltechnologie am Weg zu einer CO₂-neutralen Stahlerzeugung setzen, sind „SuSteel“ und „Hyfor“, die ebenfalls beide in Donawitz laufen. Im Rahmen des Grundlagenprojekts SuSteel (Sustainable Steelmaking), eine Kooperation mit K1-MET und der Montanuniversität Leoben, erzeugt eine Versuchsanlage Rohstahl direkt aus Eisenerz mittels Wasserstoffplasma ohne Roheisenstufe. Das Forschungsprojekt Hyfor ist eine Kooperation mit Primetals Technologies, der Montanuniversität Leoben und K1-MET. Im Fokus steht der Bau einer Pilotanlage für die Reduktion von Eisenerz Fines mittels Wasserstoff anstelle von Erdgas. Der dabei entstehende heiße Eisenschwamm kann in Folge in einem Elektrolichtbogenofen zur Stahlerzeugung eingesetzt werden.

Der CO₂-neutralen Gewinnung von Wasserstoff widmet sich eine Forschungsk Kooperation mit RAG Austria und der Montanuniversität Leoben. Bei der Pyrolyse von Erdgas entstehen Wasserstoff und fester Kohlenstoff, der als wertvoller industrieller Rohstoff gilt.

12.3 WEITERE F&E-BEITRÄGE ZUR NACHHALTIGKEIT

Die Entwicklung einer Kreislaufwirtschaft ist nicht nur für die Europäische Union ein wichtiges umweltpolitisches Ziel, sondern auch in der Nachhaltigkeitsstrategie der voestalpine verankert. Der Werkstoff Stahl ist zu 100 % recycelbar, da alle daraus hergestellten Produkte am Ende ihrer Lebensdauer als Schrott komplett und beliebig oft wiederverwertet werden können. Darüber hinaus gibt es zahllose Einsatzgebiete, in denen Produkte aus Stahl die Nachhaltigkeitsanstrengungen bei den Kunden der voestalpine unterstützen.

So ermöglichen die hoch- und höchstfesten Stähle der voestalpine den Leichtbau von Autokarosserien. Hochleistungswerkstoffe wie Titanlegierungen kommen in leichteren Bauteilen für die Luftfahrtindustrie zum Einsatz. Das geringere Gewicht der Fahrzeuge und Flugzeuge resultiert in geringeren spezifischen Emissionen und größeren Reichweiten im Betrieb.

Die hochqualitativen Werkzeugstähle werden immer weiterentwickelt und sorgen für wesentlich längere Standzeiten der Werkzeuge, weniger Ausschussproduktion und somit bessere Effizienz im Ressourceneinsatz.

Der Stahl-Spalierpfahl *leova@UNUM* wurde speziell für den Weinbau an steilen Hängen entwickelt. *Leova* hat gegenüber Alternativen aus Holz oder Beton über den gesamten Lebenszyklus das beste Kosten-Nutzen-Verhältnis und ist am Lebensende komplett recycelbar. Auch bei Bauteilen zur Aufständerung von Photovoltaik-Anlagen wurden von der voestalpine leichtere und damit ressourcenschonende Stahlunterkonstruktionen entwickelt.

Als „tailormade functional steel“ (tfs) bezeichnet man digitale Produkte, in denen der Werkstoff Stahl mit Funktionalitäten kombiniert wird. Die vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten tragen oft wesentlich zur Nachhaltigkeit im Einsatz

beim Kunden bei. Eine Anwendung sind etwa Bauteile, bei denen in eine spezielle Lackschicht Leiterbahnen und die jeweils gewünschte Sensorik integriert werden. Die Einsatzgebiete sind vielfältig, es können beispielsweise Oberflächen beheizt, das Beladungsgewicht von Regalen angezeigt oder der Füllstand in einem Tank gemessen werden.

Um die Auslastung und Sicherheit im Schienenverkehr zu erhöhen, gewinnt das digitale Monitoring immer mehr an Bedeutung. Überwachungs- und Diagnosesysteme von rollendem Material, ortsfesten Anlagen und Umweltbedingungen ermöglichen das rechtzeitige Erkennen von veränderten Zuständen, erlauben eine vorausschauende Wartung und damit hohe Sicherheit und Verfügbarkeit im Bahnverkehr. Im von der voestalpine entwickelten Monitoring-System PHOENIXMDS werden die von verschiedenen Sensoren erfassten Daten ausgewertet und somit wichtige Erkenntnisse gesammelt, um Stehzeiten, Verzögerungen und Ausfälle von Zügen weiter zu minimieren.

Die additive Fertigung ermöglicht die Herstellung komplexer Geometrien ohne Materialverlust. Sie wird beispielsweise für hochkomplexe Temperier- und Leichtbaulösungen, im Werkzeugbau für die Automobil- und Konsumgüterindustrie und für Anwendungen in der Medizintechnik eingesetzt. In den sieben Additive Manufacturing-Zentren der voestalpine werden aktuell mit 15 3D-Druckanlagen technisch anspruchsvolle Spezialanfertigungen produziert. Das höchstqualitative Metallpulver, das als Vormaterial zum Einsatz kommt, wird innerhalb des Konzerns an den Standorten in Kapfenberg und im schwedischen Hagfors hergestellt. Bauteilkonstruktion und Bauteilsimulation werden ebenfalls von der voestalpine nach den Kundenbedarfen bzw. in Zusammenarbeit mit den Kunden erstellt.

13. UMWELT

Umweltbewusstes Handeln ist fest in der Unternehmensphilosophie des voestalpine-Konzerns verankert. Ein sparsamer Umgang mit Ressourcen wie Rohstoffen und Energie entlang der gesamten Produktionskette wird dazu ebenso angestrebt wie die Minimierung der Umweltauswirkungen von Prozessen und Produkten.

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

Unterstützt werden all diese Aktivitäten durch transparente und effiziente Umweltmanagementsysteme, die im voestalpine-Konzern schon beinahe flächendeckend implementiert sind.

An allen Produktionsstandorten bekennt sich die voestalpine zu folgenden Grundsätzen:

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



Umweltschutz ist ein wesentliches Element der Nachhaltigkeitsstrategie der voestalpine. Folgende Leitsätze sind darin festgeschrieben:

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

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

Kreislaufwirtschaft und Life Cycle Assessment

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

Energie- und Klimapolitik: Bekenntnis zur Low Carbon-Produktion

Wir stellen uns der langfristig angestrebten Dekarbonisierung des Wirtschaftssystems vor allem durch umfangreiche Forschung und Entwicklung neuer Technologien, oftmals in sektorübergreifenden Kooperationen und Projekten. Zudem führen wir einen offenen und konstruktiven Dialog mit Stakeholdern, etwa mit politischen Entscheidungsträgern, Interessenvertretungen, der Zivilgesellschaft sowie mit Wissenschaft und Umweltschutzorganisationen.



13.1 UMWELTMANAGEMENTSYSTEME

Das interne Umweltdatenmanagement der voestalpine umfasst rund 130 Produktionsgesellschaften bzw. -standorte weltweit, die wesentlichen Einfluss auf die ökologische Leistungsbilanz des Konzerns haben. Darin sind alle Stahl produzierenden und verarbeitenden – und somit sämtliche energie- und emissionsintensiven – Geschäftsbereiche inkludiert.

Es werden periodisch rund 150 Kennzahlen erfasst, etwa zu Energie- und Materialeffizienz, Emissionen, Wasser-, Abfall- und Kreislaufwirtschaft sowie zu umweltrelevanten Investitionen und Aufwendungen. Diese Daten werden zur externen Berichterlegung und Erfüllung von Mel-

depflichten verwendet, sie bilden aber auch die Grundlage für die ökologische Bewertung von Prozessen, Produkten und Werkstoffen. Die im Umweltdatenmanagement erhobenen Werte sind zudem die Basis für die strategischen und operativen Umweltaktivitäten im Konzern.

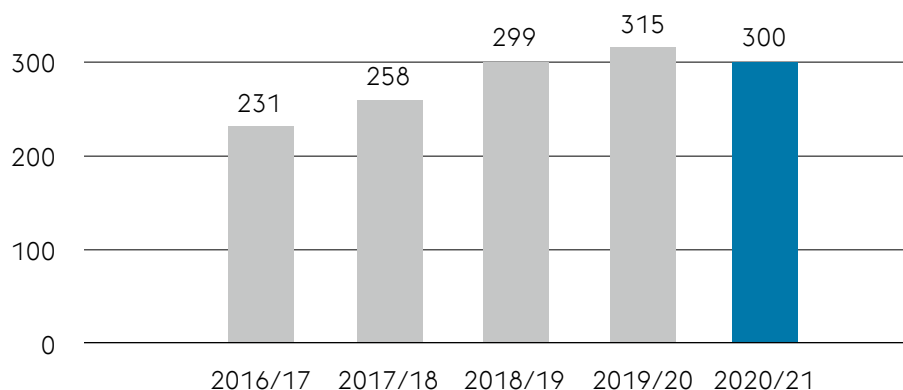
Der voestalpine-Konzern hat Managementsysteme weltweit breitflächig implementiert. 70 % der Produktionsstandorte verfügen über ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 oder EMAS, weitere 8 % über andere Zertifizierungen. 27 % der Gesellschaften unterliegen dem zertifizierten Energiemanagement nach ISO 50001.

13.2 UMWELTAUFWENDUNGEN

In den vergangenen zehn Jahren beliefen sich die Umweltaufwendungen des voestalpine-Konzerns auf insgesamt 2,5 Mrd. EUR.

UMWELTAUFWENDUNGEN

in Mio. EUR



Nach dem Rekordwert 2019/20 mit 315 Mio. EUR lagen die Umweltaufwendungen im Berichtszeitraum mit 300 Mio. EUR immer noch auf sehr hohem Niveau. 77 Mio. EUR (26 %) der gesamten Aufwendungen entfielen auf den Zukauf von EU-Emissionshandelszertifikaten.

Die Umweltaufwendungen fließen beinahe zur Gänze in Maßnahmen zu

- >> Luftemissionen und -reinhaltung einschließlich CO₂-Kosten (58 %)
- >> Abfallrecycling, -verwertung und -entsorgung (23 %)
- >> Gewässerschutz (17 %)

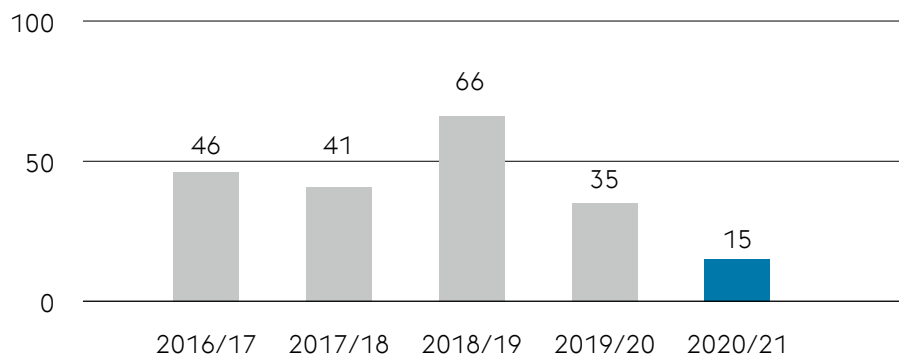
13.3 UMWELTINVESTITIONEN

Dem konzernweiten Trend rückläufiger Investitionen folgten im Pandemie-Jahr 2020/21 auch jene in den Umweltbereich; sie sanken von 35,0 Mio. EUR auf 15,3 Mio. EUR. Über die

vergangenen zehn Jahre summierten sich die Investitionen in umweltrelevante Anlagen auf 382 Mio. EUR.

UMWELTINVESTITIONEN

in Mio. EUR



Trotz des rückläufigen Investitionsvolumens wurde an österreichischen und internationalen Standorten eine Reihe wichtiger Umweltschutzvorhaben umgesetzt. Der Fokus lag auf Emissionsreduktion und Energieeffizienz einschließlich Abwärmenutzung und dem Ausbau erneuerbarer Eigenenergieerzeugung. Außerdem wurden die im Kapitel „Klimaschutz“ beschriebenen Forschungs- und Entwicklungsprojekte zur Dekarbonisierung konsequent vorangetrieben.

In der Steel Division standen Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Ressourceneffizienz im Vordergrund. Sie senken dauerhaft den Einsatz fossiler Energieträger, den Bedarf an elektrischer Energie und an Wasser zur Kühlung von

Aggregaten. Die Arbeiten beim Altlastensanierungsprojekt am Gelände der ehemaligen Kokelei in Linz wurden im Berichtsjahr weitergeführt. Weitere Investitionen betrafen neue Ladestationen für den Ausbau der werksinternen E-Mobilität.

Der Fokus der High Performance Metals Division lag auf Investitionen in die Energieeffizienz. Neben der flächendeckenden Implementierung zertifizierter Energiemanagementsysteme nach ISO 50001 in allen Produktionsgesellschaften wurden im Geschäftsjahr 2020/21 Optimierungen der Verbrennungstechnik, neue effiziente Beleuchtungssysteme, diverse Verbesserungen der Anlagensteuerung sowie zahlreiche Pro-

zessinnovationen in der Produktion umgesetzt. Diese Maßnahmen erzielten kumuliert eine dauerhafte Einsparung von 85.000 MWh oder rund 2,4 Mio. EUR.

Einen weiteren Schwerpunkt setzte die Division auf Kreislaufwirtschaft. Zur Steigerung der Ressourceneffizienz und zur Sicherung der Versorgung mit Schlüsselrohstoffen werden strategische Projekte umgesetzt. Dazu zählen die Rückgewinnung von Legierungselementen aus Nebenprodukten, die Schließung von Materialkreisläufen, die Erschließung von alternativen (sekundären) Rohstoffquellen und die Substitution von primären Rohstoffen durch sekundäre Rohstoffe.

Die Investitionen der Metal Engineering Division flossen vor allem in umfassende Maßnahmen zur Einsparung von Energie bzw. zur Erhöhung der Eigenerzeugung. So wurde in Donawitz Ende des Geschäftsjahres 2020/21 die Umstellung eines Kraftwerksblocks auf modifizierten Gleitdruckbetrieb abgeschlossen, was den Fremdstrombezug um rund 6.000 MWh pro Jahr verringert. Mehr als 9.000 MWh an zusätzlicher Eigenerzeugung werden jährlich durch kombinierte Einzelmaßnahmen im Kraftwerk erzielt. Die Optimierung der Tiegelgasverwertung, die mit Beginn des Geschäftsjahres 2021/22 in Betrieb geht, ermöglicht eine weitere Steigerung der elektrischen Eigenerzeugung im Kraftwerk um jährlich rund 5.700 MWh.

Auch bei der Sinteranlage und anderen Aggregaten der Stahlproduktion wurden Maßnahmen zur signifikanten Energieeinsparung bzw. CO₂-Verringerung umgesetzt. Das gilt auch für

weitere Geschäftsbereiche wie die Schienen- und Drahtfertigung. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Optimierung von Kühlwasser- und Abwärmekreisläufen.

In der Metal Forming Division kommt zur Erwärmung bzw. Wärmebehandlung von Stahlbändern und -teilen zunehmend Induktion anstelle von Gasbrennern zum Einsatz. Die elektrische Energie dazu wird CO₂-neutral in eigenen Wasserkraftwerken und Photovoltaikanlagen erzeugt. Der Standort Böhlerwerk in Österreich erreichte im Jahr 2020 einen neuen Höchstwert an Eigenstromerzeugung: Bereits 87 % der benötigten elektrischen Energie wurden von den drei unternehmenseigenen Wasserkraftwerken gedeckt. Weiters wurden rund 500 MWh durch Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz eingespart. Davon entfielen 260 MWh auf Strom sowie 20.500 m³ auf Erdgas. Dadurch konnten rund 40 Tonnen CO₂-Emissionen vermieden werden.

13.4 LUFTEMISSIONEN

Die konventionelle Roheisen- und Stahlerzeugung verursacht prozess- und rohstoffbedingt verschiedene Luftemissionen wie CO₂, aber auch Schwefeldioxid (SO₂) und Stickoxide (NO_x).

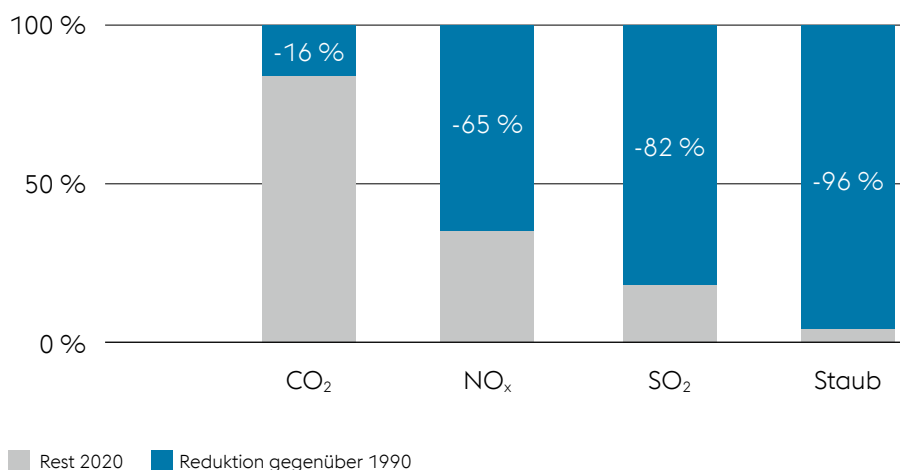
Bei den genannten Emissionen hält die voestalpine die gesetzlich vorgeschriebenen Grenzwerte gesichert ein. Die Überprüfung der Parameter und die Erhebung der Jahresfrachten erfolgen über kontinuierliche Messungen, periodische Untersuchungen sowie Stoffflussanalysen. Seit vielen Jahren werden konsequent Maßnahmen gesetzt, um das Entstehen prozessbedingter Luftschadstoffe auf das technisch mögliche Minimum zu reduzieren. Neben laufenden Verfahrensoptimierungen (PI-Maßnahmen; „Process Integrated Measures“) werden dem Stand der Technik entsprechende Nachsorgeeinrichtungen („End of Pipe Measures“) betrieben, um noch verbleibende Emissionen zu verringern.

Durch umfangreiche Umweltschutzmaßnahmen konnte der voestalpine-Konzern das Emissionsniveau über die vergangenen drei Jahrzehnte signifikant senken. So wurden die spezifischen Emissionen bei CO₂ um rund ein Fünftel, bei SO₂ um drei Viertel, bei NO_x um knapp zwei Drittel und bei Staub bereits fast zur Gänze reduziert.

Um die politischen Klimaziele zu erreichen, müssen jedoch vor allem die Treibhausgase de facto eliminiert werden. Dies lässt sich in der Stahlherstellung nur durch den Umstieg auf neue, teils noch zu entwickelnde Technologien auf Basis grünen Stroms bzw. grünen Wasserstoffs erreichen (mehr dazu im Kapitel „Klimaschutz“).

REDUKTION DER EMISSIONEN

je Tonne Rohstahl seit 1990



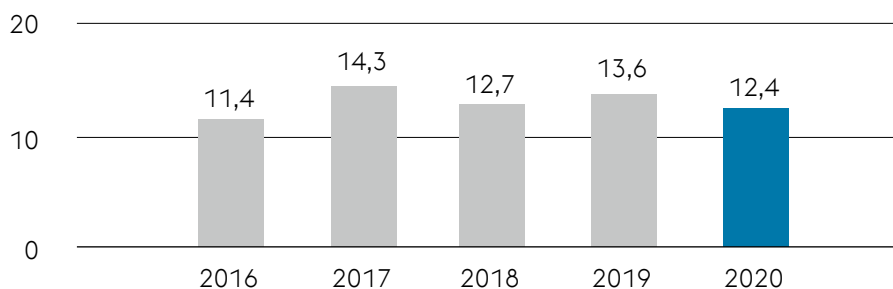
13.4.1 TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Die direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1) der rund 130 Produktionsstandorte des voestalpine-Konzerns sanken 2020 aufgrund des Produktionsrückgangs von 13,6 Mio. t auf 12,4 Mio. t CO₂-Äquivalent. Sie fielen zum über-

wiegenden Teil in Österreich an den beiden über die Hochofenroute Rohstahl produzierenden Standorten Linz und Donawitz an. In der Erhebung sind die Kohlenstoffdioxid-, Methan- und Lachgasemissionen berücksichtigt.

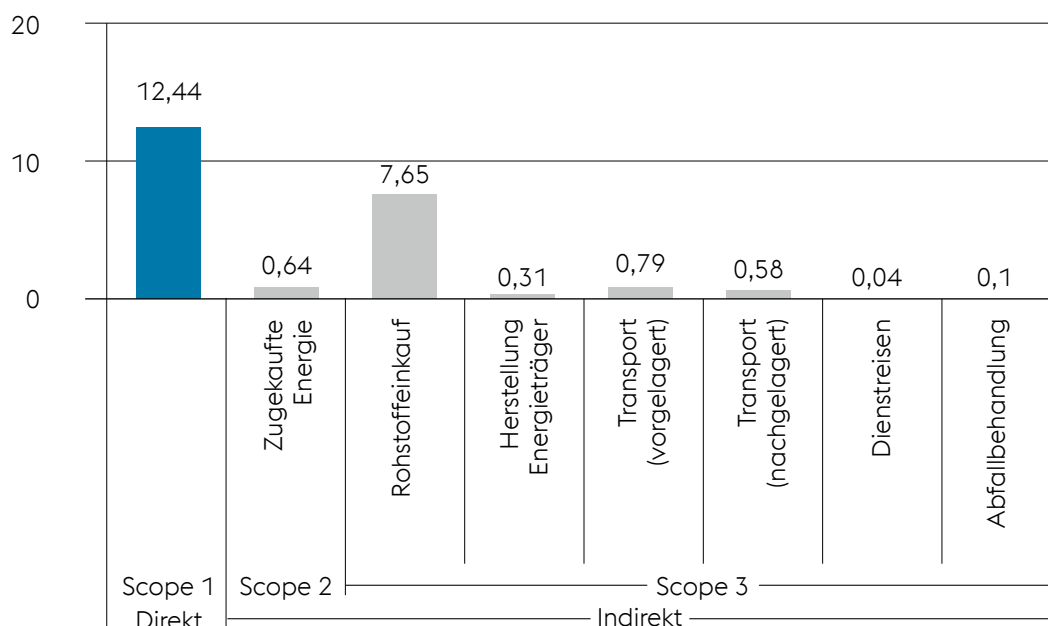
SCOPE 1-EMISSIONEN

in Mio. t CO₂e



DIREKTE UND INDIREKTE TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN 2020

in Mio. t CO₂e



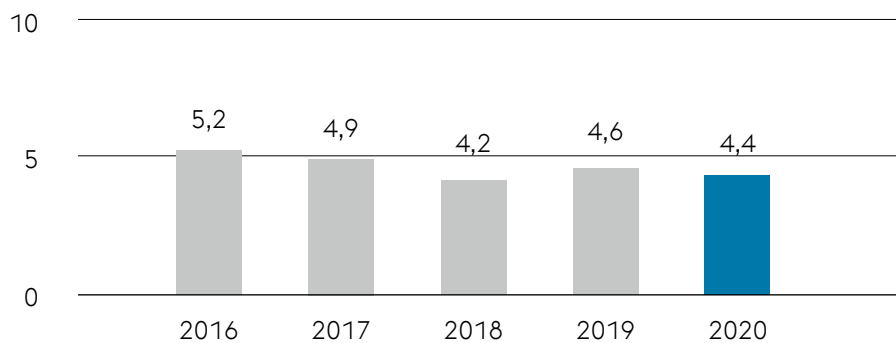
13.4.2 SO₂-EMISSIONEN

Schwefel wird über den Rohstoffeinsatz – vor allem über Kohle und Koks – in den Produktionsprozess eingebracht. In weiteren Verarbeitungsschritten und in der thermischen Verwertung von Kuppelgasprodukten (Kokereigas und Gichtgas) entsteht daraus Schwefeldioxid.

Die spezifischen SO₂-Emissionen lagen im Kalenderjahr 2020 mit 0,46 kg je Tonne Produkt unter dem Vorjahreswert von 0,49 kg. Die absoluten SO₂-Emissionen sanken durch die Produktionsverringerung von 4,6 kt auf 4,4 kt.

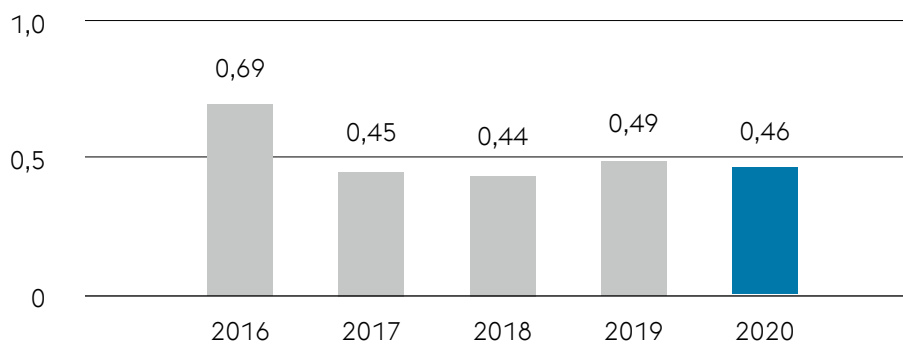
SO₂-EMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE SO₂-EMISSIONEN

kg / t Produkt



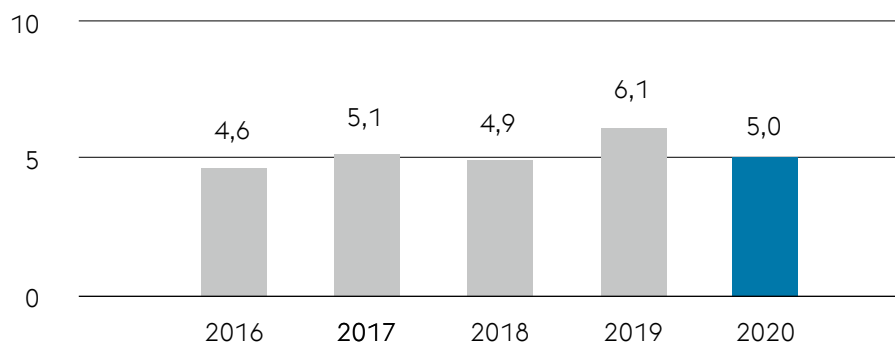
13.4.3 NO_x-EMISSIONEN

Stickstoffoxide entstehen im Betrieb der Industrieöfen sowie bei der thermischen Verwertung von Kuppelgasen.

Aufgrund der niedrigeren Produktion sanken im Kalenderjahr 2020 die absoluten NO_x-Emissionen der voestalpine von 6,1 kt auf 5,0 kt. Die spezifischen NO_x-Emissionen je Tonne Produkt wurden von 0,64 kg auf 0,53 kg reduziert.

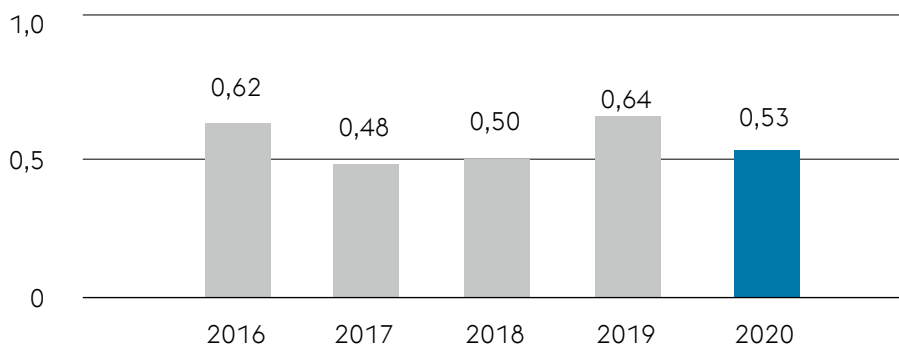
NO_x-EMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE NO_x-EMISSIONEN

kg / t Produkt



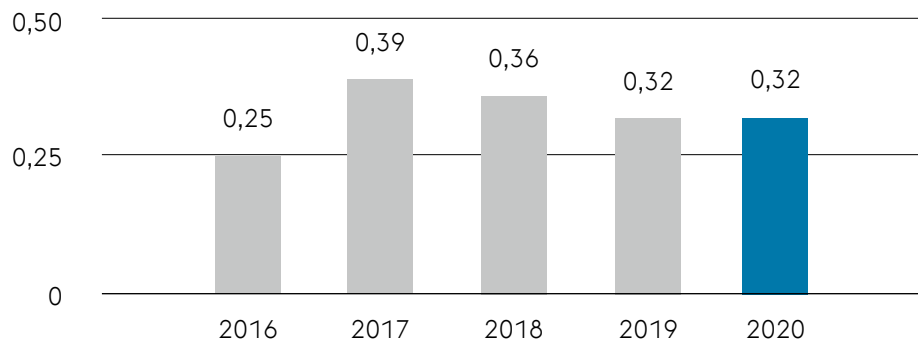
13.4.4 GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

Staubhaltige Abluft und Abgase, die in der Produktion anfallen, werden mit Maßnahmen entsprechend dem Stand der Technik gefasst und Entstaubungseinrichtungen zugeführt.

Die gefassten Staubemissionen blieben 2020 sowohl absolut (0,32 kt) als auch spezifisch je Tonne Produkt (34 g) gegenüber dem Vorjahr unverändert niedrig.

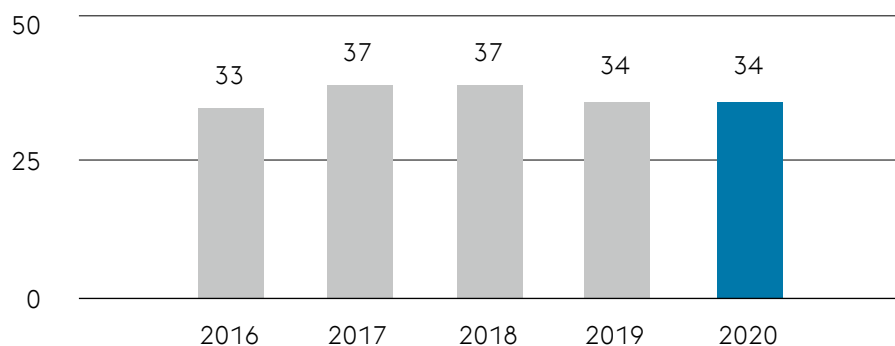
GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

g / t Produkt



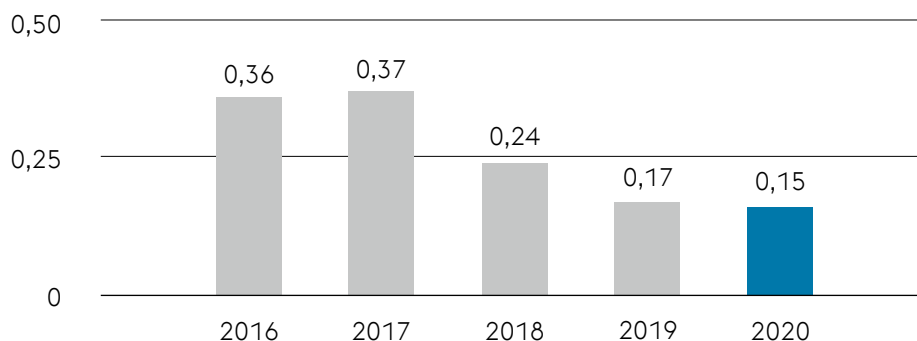
13.4.5 ORGANISCHE LUFTSCHADSTOFFE

Organische Luftschadstoffe (Volatile Organic Compounds; VOC) entstehen hauptsächlich in den thermischen Prozessstufen der Rohstahlerzeugung bzw. in den jeweiligen Verbrennungsprozessen.

Seit 2018 eine hochmoderne Kohletrocknung in Betrieb genommen wurde, sind die VOC-Emissionen kontinuierlich rückläufig. Sie konnten 2020 gegenüber dem Vorjahr sowohl absolut (von 0,17 kt auf 0,15 kt) als auch spezifisch (von 18 g auf 16 g je Tonne Produkt) erneut gesenkt werden.

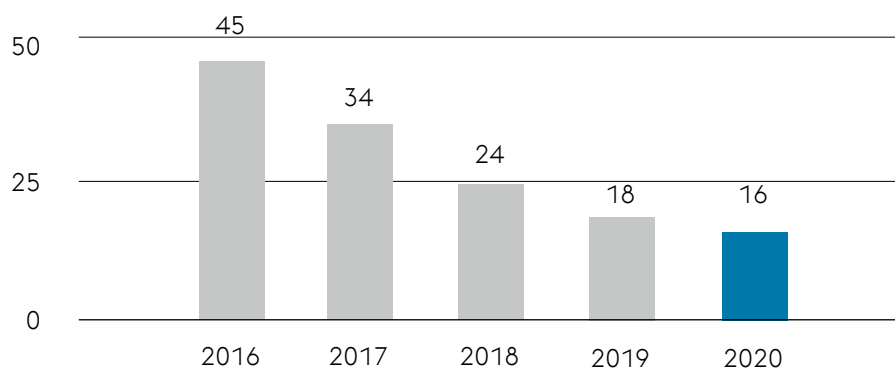
VOC-EMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE VOC-EMISSIONEN

g / t Produkt



13.5 WASSERWIRTSCHAFT

Wasser dient zur Kühlung der Aggregate und zur Erzeugung von energetisch genutztem Dampf und stellt damit ein wichtiges Betriebs- und Hilfsmittel im gesamten Produktions- und Verarbeitungsprozess dar.

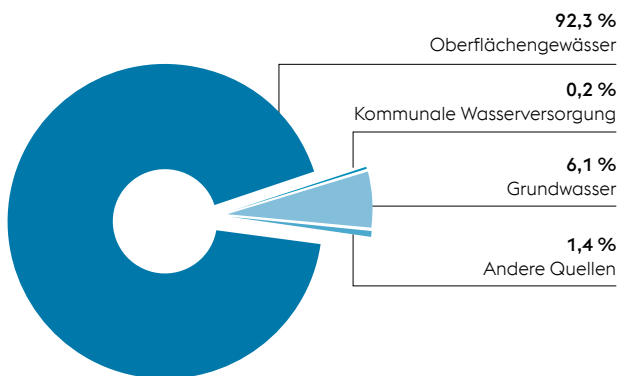
Durch Kreislaufsysteme und Mehrfachnutzung des Prozesswassers wird in der voestalpine mit Wasserressourcen so sparsam wie möglich umgegangen. Die Bewertung von Wasserkreislaufsystemen erfolgt entsprechend der Norm ISO 14046 im Sinne des „Life Cycle Assessments“ ganzheitlich über sämtliche Produktionsschritte und -standorte.

Von 2019 auf 2020 ging die Wassernutzungs- menge von 703 Mio. m³ auf 678 Mio. m³ zurück. Der überwiegende Anteil (92 %) wurde für Kühlzwecke aus Oberflächengewässern entnommen und in gleicher Qualität wieder rückgeführt. Der direkte Nettofrischwasserverbrauch wurde von 12,5 Mio. m³ auf 12,4 Mio. m³ verringert, das entspricht unverändert 1,32 m³ je

Tonne Produkt. Der indirekte Verbrauch von 47,4 Mio. m³ (2019: 47,9 Mio. m³) absolut bzw. 5,03 m³ (2019: 5,03 m³) je Tonne Produkt entfiel vor allem auf die Vorkette der Stahlerzeugung.

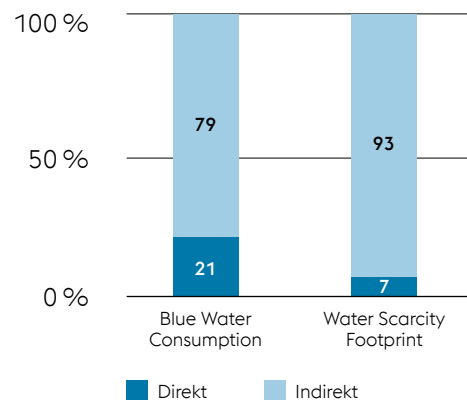
Der Einfluss der Prozessanlagen der voestalpine auf lokale Wassersysteme ist verhältnismäßig gering und führt zu keiner Verschärfung der Situation in Regionen mit bereits bestehender Wasserarmut. Zu diesem Schluss kam eine extern verifizierte Studie zur Berechnung des „Water Scarcity Footprints“, bei der die Produktionstätigkeiten über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg (Cradle to Gate) betrachtet wurden. Zur Berechnung der „Blue Water Consumption“ (Nettoverbrauch von Frischwasser) bzw. des „Water Scarcity Footprints“ (Wasserknappheits-Fußabdruck) der einzelnen Produktionsstandorte wird der Beitrag zur Wasserarmut in der jeweiligen Region detailliert untersucht, wobei auch die lokalen hydrogeologischen Eigenschaften berücksichtigt werden.

WASSERENTNAHME 2020



WATER FOOTPRINT voestalpine-KONZERN

in %



13.6 ABFALL- UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

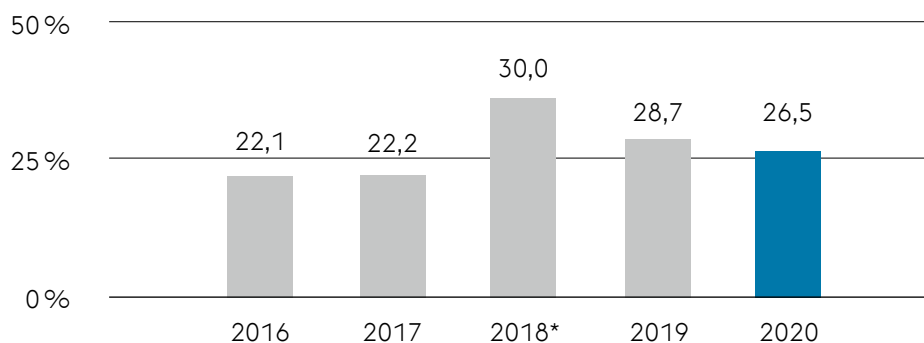
Die Nachhaltigkeit des Werkstoffs Stahl betrifft nicht nur die Produktionsprozesse, sondern wird zunehmend auch in Bezug auf die daraus hergestellten Produkte und Anwendungen bewertet (mehr dazu im Kapitel „Product Sustainability“). Stahl gilt als permanentes Material („Permanent Material“) aufgrund seiner Eigenschaften wie Langlebigkeit, leichte Reparierbarkeit und die Möglichkeit, ihn als Schrott immer wieder zu neuen Stahlprodukten zu verarbeiten (Multirecycling von Stahl). Damit kann Stahl zur Kreislaufwirtschaft, die von der EU bis 2050 angestrebt wird, schon heute einen wesentlichen Beitrag leisten.

Andererseits ist es für eine ressourcenschonende Produktion unerlässlich, auch die Lebensdauer der Produkte zu erhöhen sowie ihre Wiederverwend- und -verwertbarkeit kontinuierlich zu verbessern. So bilden Eigen- und Fremdschrott eine wesentliche Rohstoffbasis für die voestalpine, sowohl für die herkömmliche Technologie (Einsatz vor allem im Stahlwerk) als auch für die angestrebte Umstellung auf Elektroöfen.

Schrott wird neben der Hochofen-/Stahlwerksroute in Linz und Donawitz bereits jetzt zur Herstellung spezieller Edelstahlqualitäten in den Elektroöfen der High Performance Metals Division eingesetzt. Die Recyclingrate gemessen am Produktoutput lag 2020 bei 26,5 %. Der Wert bezieht sich auf den Eisenanteil im Produkt, der aus Sekundärrohstoffen, wie z.B. Eisenschrott, stammt.

RECYCLINGRATE

in %



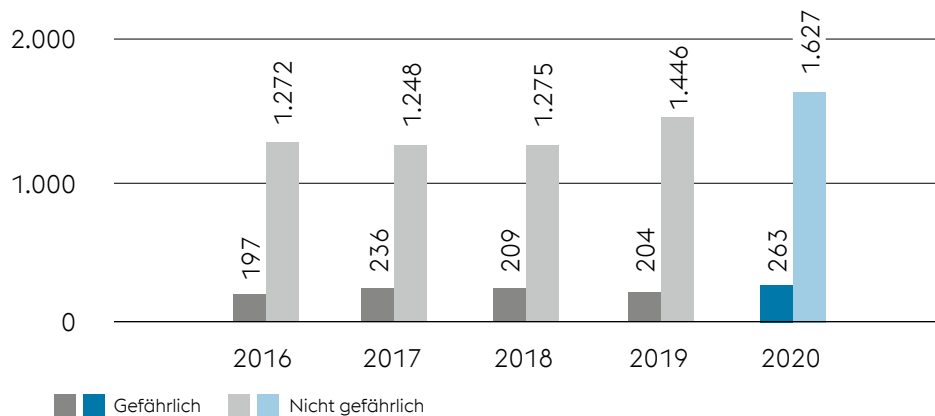
* Ab 2018: Recyclingrate für Eisen gemessen am Produktoutput

Die voestalpine setzt zahlreiche Maßnahmen, um die interne Kreislaufwirtschaft sowie die externe Verwertung von Reststoffen und Abfällen aus den Produktionsanlagen und nachgeschalteten Aggregaten zu fördern. Zum einen wird die Prozessführung in den integrierten Hüttenwerken laufend verbessert. Zum anderen werden intern und extern anfallende Produkte, Reststoffe und Abfälle wie Schrott oder Altkunststoffe in den Produktionsanlagen (wieder)verwertet. Nebenprodukte wie Stahlwerksstäube oder Schlacken werden in der Zinkindustrie oder zur Zementherstellung eingesetzt.

Im Kalenderjahr 2020 lag die spezifische Menge an gefährlichen Abfällen bei 28 kg/t Produkt und jene an nicht gefährlichen Abfällen bei 173 kg/t Produkt. Die Steigerung der Abfallmengen ist auf Umbau- und Abbrucharbeiten zurückzuführen.

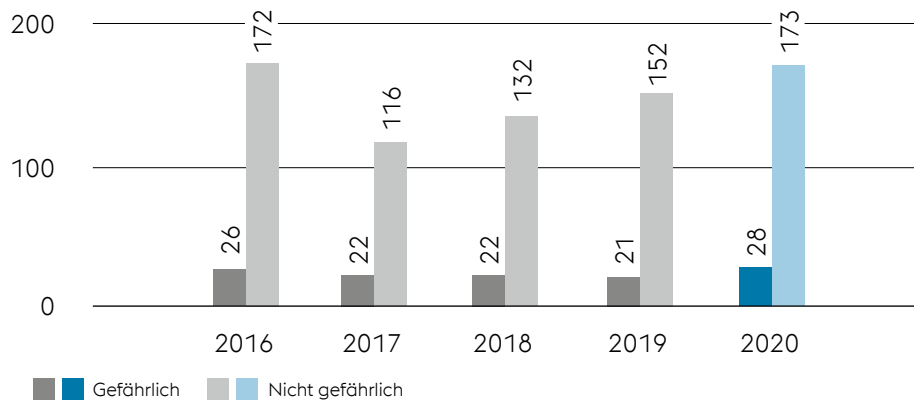
MENGE AN ABFÄLLEN

kt



SPEZIFISCHE MENGE AN ABFÄLLEN

kg / t Produkt



13.7 ENERGIE

Die konventionelle Stahlproduktion im Hochofen-/LD-Stahlwerksverfahren ist energieintensiv. Die Einsatzstoffe werden vor allem benötigt, um den Rohstoff Eisenerz zu Eisen zu reduzieren, also den enthaltenen Sauerstoff zu entfernen. Klimafreundlichere Technologien, an denen die voestalpine arbeitet, setzen beispielsweise auf die Direktreduktion von Eisenerz mit Wasserstoff. Das erforderliche Energieäquivalent für den Reduktionsschritt bleibt jedoch gleich hoch. Eine substantielle Steigerung der Energieeffizienz, um den hohen Energiebedarf zu senken, ist damit chemisch-physikalisch begrenzt.

Im herkömmlichen Hochofen-/LD-Verfahren wird der Energiebedarf auf fossiler Basis (derzeit zu 50,4 % aus Kohle, zu 15,4 % aus daraus hergestelltem Koks und zu 28 % aus Erdgas) gedeckt. Diese Energie wird danach zu einem großen Teil umgewandelt: In werkseigenen Kraftwerken entsteht aus Prozessgasen Strom, der im Produktionsprozess und in nachgelagerten Verarbeitungsschritten verwendet wird. Daher spielt der Fremdstrombezug vom externen Netz mit lediglich 5,6 % des Gesamtenergieverbrauchs im voestalpine-Konzern derzeit nur eine untergeordnete Rolle.

Der Anteil erneuerbarer Eigenenergieversorgung (Wasserkraft, Photovoltaik) wird konzentriert laufend ausgebaut (siehe dazu auch „Umweltinvestitionen“).

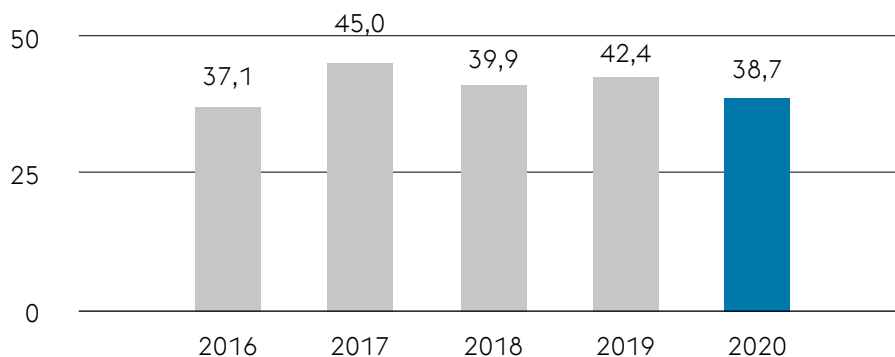
In den integrierten Hüttenwerken der voestalpine wird die Energieeffizienz durch laufende Optimierung der Prozessgasverwertung, die Nutzung von Abwärmepotenzialen und ein umfassendes Energiemanagementsystem gesteigert (siehe dazu auch „Umweltmanagementsysteme“).

Der Gesamtenergieverbrauch des voestalpine-Konzerns lag 2020 bei 38,7 TWh (4,1 MWh/t Produkt) und damit produktionsbedingt unter dem Wert von 2019 (42,4 TWh bzw. 4,4 MWh/t Produkt). Die größten Verbraucher waren die Stahlproduktionsstandorte in Linz (24,1 TWh), Donawitz (5,1 TWh) sowie die Direktreduktionsanlage in Texas/USA (4,7 TWh).

Der Gesamtenergieverbrauch der voestalpine entspricht aktuell rund der Hälfte der österreichischen Stromproduktion. Dies verdeutlicht die massive Herausforderung bezüglich der Klimaneutralität, um für die Dekarbonisierung ausreichende Kapazitäten an Grünstrom bzw. grünem Wasserstoff auch tatsächlich bereitzustellen.

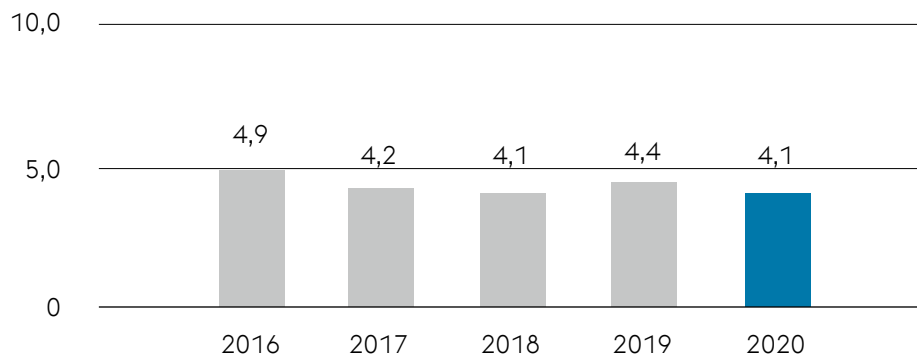
GESAMTENERGIEVERBRAUCH

TWh

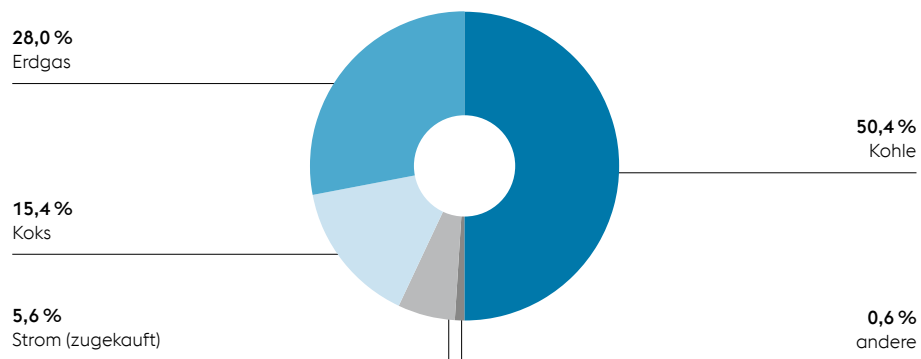


SPEZIFISCHER GESAMTENERGIEVERBRAUCH

MWh / t Produkt



ANTEILE AN ENERGIETRÄGERN 2020





14. MITARBEITER

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

Unternehmenskultur

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

Diversity

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

Aus- und Weiterbildung

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



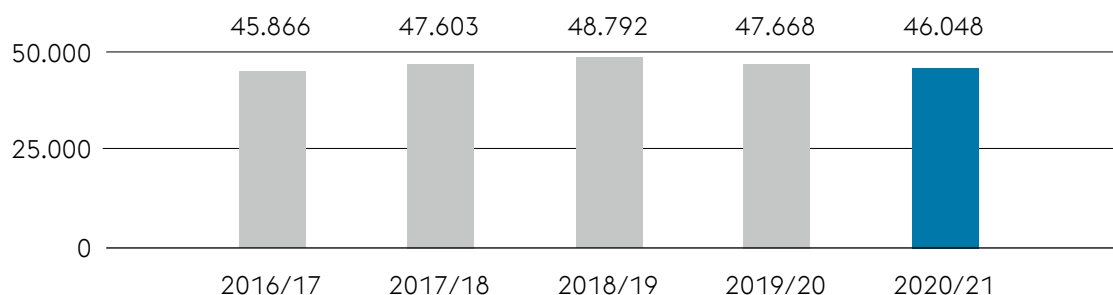
14.1 MITARBEITERSTRUKTUR

Zum Bilanzstichtag 31. März 2021 waren im voestalpine-Konzern weltweit 46.048 Mitarbeiter (Headcounts) beschäftigt. Mit 1.309 Lehr-

lingen und 3.116 Leasing-Mitarbeitern ergibt sich die Summe von 48.654 Beschäftigten auf Basis FTEs (Full Time Equivalents).

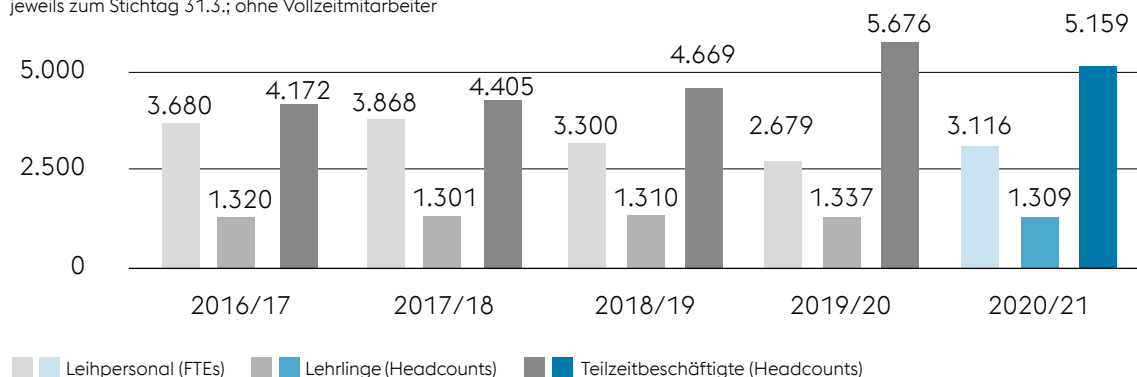
ENTWICKLUNG DER MITARBEITERZAHL

Personal (ohne Lehrlinge und Leasing-Mitarbeiter, Headcounts), zum Stichtag 31.3.



STRUKTUR DER MITARBEITER NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS

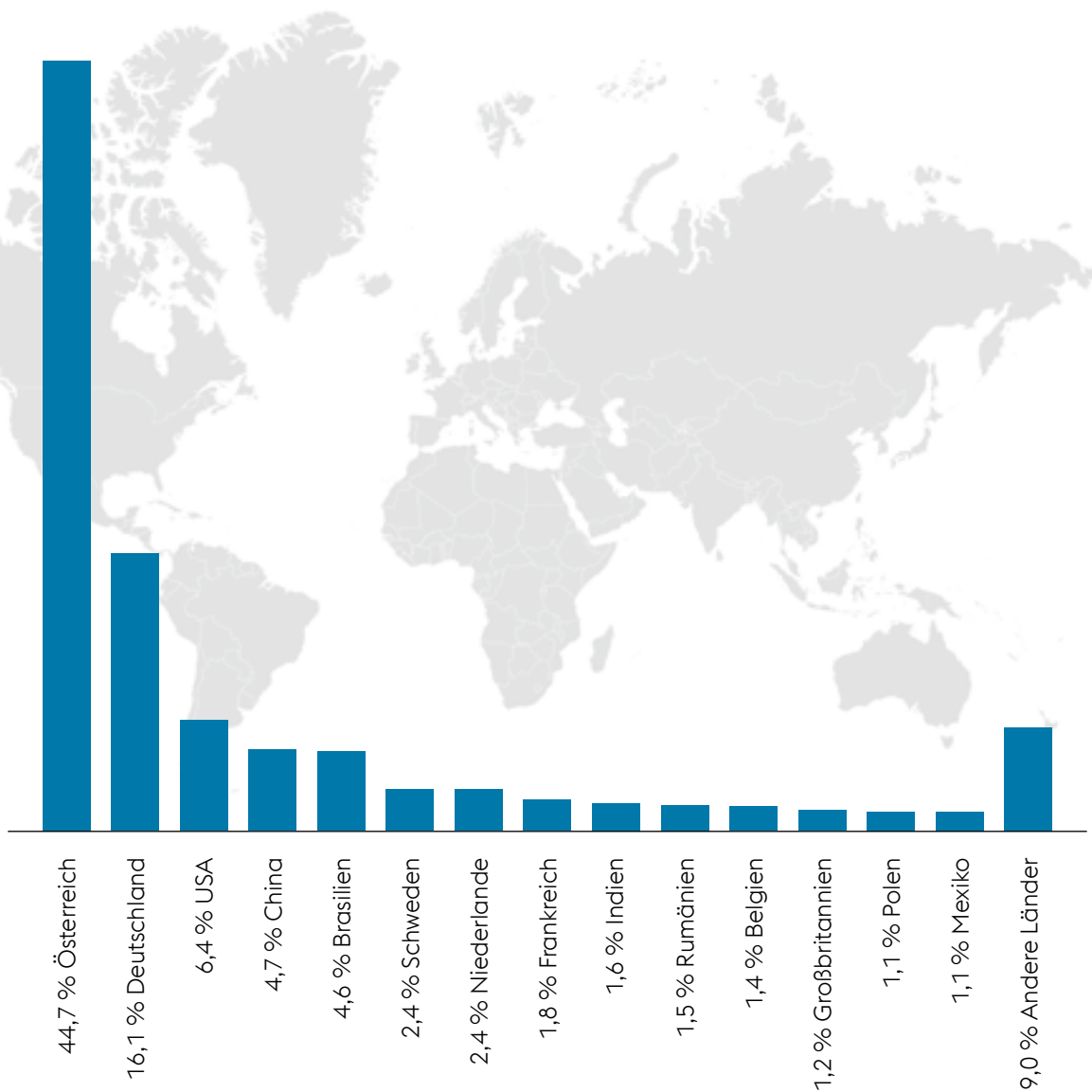
jeweils zum Stichtag 31.3.; ohne Vollzeitmitarbeiter



14.1.1 BESCHÄFTIGUNG NACH LÄNDERN UND REGIONEN

Die voestalpine ist in 50 Ländern auf 5 Kontinenten mit rund 500 Konzerngesellschaften und -standorten aktiv. 44,7% der Mitarbeiter

(auf Basis FTEs) sind in Österreich beschäftigt, 55,3 % arbeiten an Standorten außerhalb Österreichs.

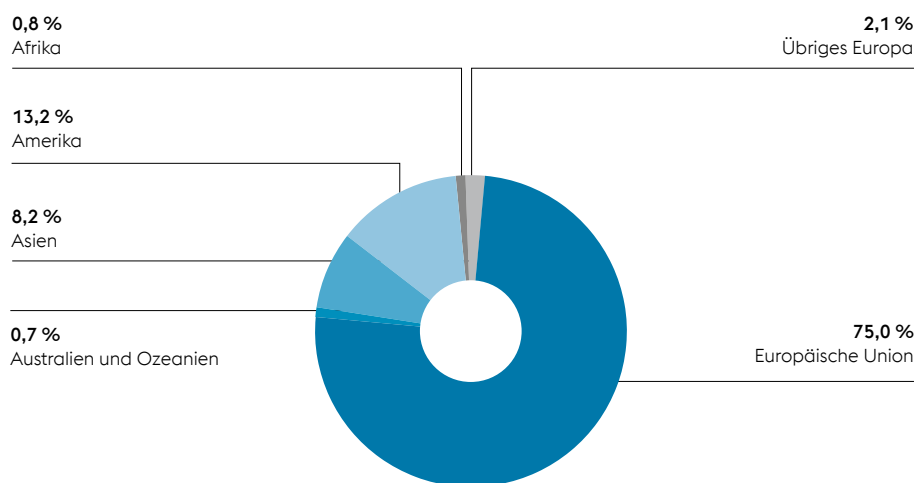


Die voestalpine gilt in den Ländern, in denen sie tätig ist, als attraktiver Arbeitgeber. Das erleichtert das lokale Recruiting, sodass über-

wiegend lokal ansässige Mitarbeiter beschäftigt werden.

PERSONALSTAND NACH REGION

zum Stichtag 31.3.2021, auf Basis FTEs



Die wichtigsten Sprachen im voestalpine-Konzern sind Deutsch und Englisch. Daher werden die Hauptpublikationen der voestalpine in diesen beiden Sprachen veröffentlicht, aber

auch in eine Vielzahl anderer Sprachen übersetzt, etwa der Code of Conduct, das Corporate Responsibility Factsheet und auch das Mitarbeitermagazin.

14.1.2 BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT UND FLUKTUATION

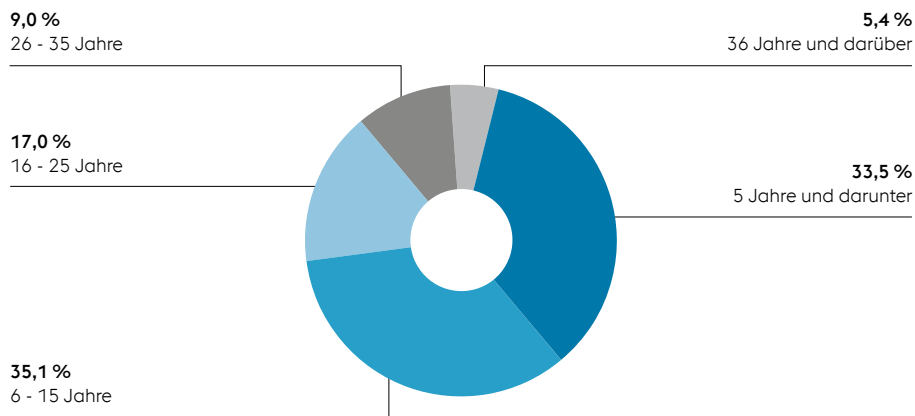
Im Geschäftsjahr 2020/21 war die Gruppe der Mitarbeiter mit einer Konzernzugehörigkeit von 6 bis 15 Jahren die größte, gefolgt von Mitarbei-

tern, die 5 Jahre und darunter bei voestalpine tätig sind.

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

zum Stichtag 31.3.2021

Alle Beschäftigten außer Lehrlinge, Praktikanten, freie Dienstnehmer, Diplomanden/Dissertanten



Zahlreiche Maßnahmen sorgen dafür, dass das Wissen und die Erfahrung der Mitarbeiter bestmöglich genutzt und die Attraktivität der voestalpine als Arbeitgeber ständig erhöht wird. Dadurch wird auch die Fluktuationsrate gering gehalten. Sie lag im Geschäftsjahr 2020/21 für Dienstverhältnisse, die einvernehmlich oder durch den Dienstnehmer gelöst wurden, bei

7,7 %. Bei der Erfassung der Ein- und Austritte werden alle Mitarbeiter (inkl. Geschäftsführer, Vorstände, vorübergehend Abwesende; exkl. Lehrlinge, Praktikanten, freie Dienstnehmer, Diplomanden/Dissertanten) berücksichtigt. Pro offener Stelle gab es 24 Bewerbungen, was die Attraktivität der voestalpine als Arbeitgeber belegt.

14.2 GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Im voestalpine-Konzern sind weltweit knapp 49.000 Mitarbeiter (FTEs) tätig. Jeder einzelne von ihnen ist mit seinen individuellen Stärken und Fähigkeiten wertvoll und zu respektieren. Die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ durch den CEO der voestalpine im Februar 2018 unterstreicht die Haltung des Konzerns in Bezug auf Vielfalt und Gleichbehandlung. Die voestalpine bekennt sich zur Wertschätzung aller Menschen, mit denen sie in Beziehung steht (Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner), unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Nationali-

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

14.2.1 MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG

In Österreich sind Arbeitgeber ab einer Unternehmensgröße von 25 Mitarbeitern verpflichtet, Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung zur Verfügung zu stellen. Mit Stand 31.03.2021 haben 611 Mitarbeiter der voestalpine in Österreich gemeldet, dass sie dem Begünstigtenstatus nach dem Behinderteneinstellungsgesetz unterliegen. Aus Datenschutzgründen wird außerhalb von Österreich eine eventuelle Beeinträch-

tigung der Mitarbeiter nicht erhoben. Für die voestalpine ist es selbstverständlich, an allen Standorten die jeweiligen gesetzlichen Verpflichtungen zur Einstellung und Integration von Menschen mit Beeinträchtigung zu erfüllen. Darüber hinaus sorgen diverse Maßnahmen für ein wertschätzendes Miteinander im Konzern. Auch außerhalb der Unternehmensgrenzen werden Integrationsmaßnahmen unterstützt.

myAbility Talent® PROGRAMM

Seit 2020 beteiligt sich die voestalpine am myAbility Talent® Programm. Es vernetzt Studierende und Jungakademiker mit Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung mit Unternehmen, die eine Beeinträchtigung nicht als Hemmnis, sondern als Stärke sehen. Das Programm wird bereits in sieben Städten im deutschsprachigen Raum umgesetzt und fand 2020 erstmals auch in Linz statt.

Im Rahmen des Programms werden die myAbility Talents über den Zeitraum eines Semesters zu Bewerbungsfragen, Karriereplanung und Soft Skills-Aufbau von der Organisation myAbility begleitet. Bei anschließenden Networking Events können sie Verbin-

dungen mit Unternehmen knüpfen, die das Potenzial von Menschen mit Beeinträchtigung erkannt haben und offen sind für neue Wege im Recruiting. Die ersten Kontakte werden bei so genannten „Job Shadowings“ vertieft, wo ausgewählte Talents ein bis drei Tage Einblick in den Arbeitsalltag eines Mitarbeiters erhalten, den sie bei seiner Tätigkeit sowie bei Besprechungen, Veranstaltungen, etc. beobachten können. Aufgrund von Kurzarbeit, verstärktem Arbeiten im Home Office und den Corona-bedingten Einschränkungen konnten leider keine Job Shadowings in Präsenz abgehalten werden, es wurden jedoch digitale Alternativen gesucht und angeboten.

14.2.2 FRAUEN IN DER voestalpine

Den Frauenanteil auf allen Ebenen, von Lehrlingen bis zu Führungskräften, zu heben, ist erklärtes Ziel der voestalpine und in der Nachhaltigkeitsstrategie ausformuliert:

Wir stellen die Rahmenbedingungen für Chancengleichheit sicher und setzen uns für die Steigerung des Anteils an Mitarbeiterinnen im technischen Bereich bzw. bei technischen Lehrlingen bis 2025 ein. Wir tragen dazu bei, die Attraktivität von MINT-Fächern für Frauen zu steigern und trachten danach, den Frauenanteil bei Bewerbungen und Einstellungen zu erhöhen.

Durch auf die Gesellschaften und die regionalen Gegebenheiten angepasste Maßnahmen sorgt die voestalpine für Interesse bei weiblichen Bewerberinnen und für gute Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen.

Zum Stichtag 31.3.2021 waren 14,8 % aller Beschäftigten im voestalpine-Konzern Frauen. Der Frauenanteil betrug bei Arbeitern 5,8 % und bei Angestellten 29,3 %. 13,6 % der Führungskräfte (Mitarbeiter mit dauerhafter Personalverantwortung inklusive Meister, ausgenommen Vorstände) waren Frauen. In den meisten dieser Kategorien konnte eine leichte Steigerung des Frauenanteils verzeichnet werden. Der Frauenanteil ist bei den Lehrlingen, die eine nichttechnische Ausbildung (weibliche Lehrlinge „sonstige“) absolvieren, besonders hoch und stieg im Berichtszeitraum erstmals auf über 50 %.

STRATEGISCHES HANDLUNGSFELD „FRAUEN IN DER / IN DIE voestalpine“

Zahlreiche Aktivitäten zur Förderung von Frauen zeigen bereits Wirkung. So hat sich nicht nur der Anteil der Frauen im Konzern insgesamt erhöht, sondern auch bei den Managementpositionen. Auch eine schrittweise Änderung der Unternehmenskultur ist auf diese Maßnahmen zurückzuführen. Um die Maßnahmen zu sichern und noch zu verstärken, wurde die Frauenförderung in der HR-Strategie 2030 verankert. Um Bedarfe genau zu erheben, wurden Ende 2020 weltweit frauenspezifische Maßnahmen aus den Divisionen erhoben. Folgende Schwerpunkte ergaben sich aus den Rückmeldungen von über 100 internationalen Gesellschaften: spezifische Personalmarketing-Maßnahmen, fokussierte Talent- und Personalentwicklung, Vereinbarkeit Familie & Beruf und Anpassung bzw. Erstellung interner Richtlinien.

Bestehende Aktivitäten umfassen etwa unternehmenseigene Kindergärten bzw. -krippen, Kooperationen mit externen Kinderbetreuungseinrichtungen oder Zuschüsse für die Kinderbetreuung, flexible Arbeits- und Schichtmodelle, verstärkte technische Trainings für Frauen, Weiterqualifizierungen im Lehrlings- und Assistenzbereich, Mentorenprogramme, spezielle Gesundheitsprogramme sowie Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrichtlinien. Zusätzlich wird die voestalpine noch einen Schwerpunkt auf folgende Themen legen:

- » Reduktion gleichheitshemmender Faktoren der Unternehmenskultur
- » Förderung eines wertschätzenden Umgangs
- » Frauenspezifische Initiativen und Kampagnen im Rahmen des Personalmarketings
- » Spezielle Weiterbildungsangebote für weibliche Führungskräfte

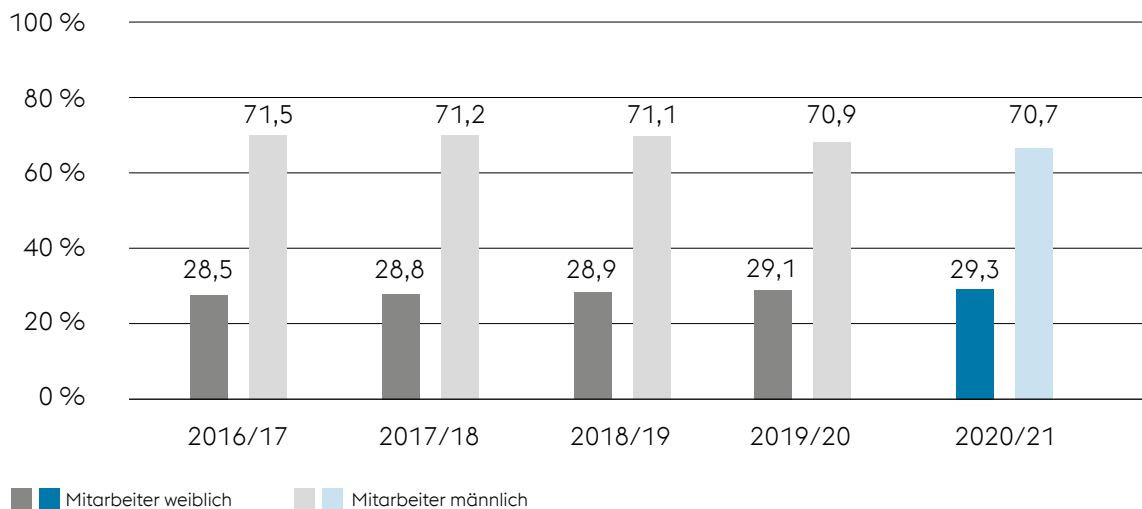
ANTEIL WEIBLICHER MITARBEITER

jeweils zum Stichtag 31.3.

	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Frauen gesamt	13,5 %	13,8 %	14,4 %	14,7 %	14,8 %
Weibliche Führungskräfte	11,5 %	12,3 %	12,5 %	12,5 %	13,6 %
Angestellte	28,5 %	28,8 %	28,9 %	29,1 %	29,3 %
Arbeiterinnen	4,5 %	4,9 %	5,7 %	5,8 %	5,8 %
Weibliche Lehrlinge (technisch)	12,4 %	13,5 %	13,4 %	15,6 %	14,0 %
Weibliche Lehrlinge (sonstige)	50,8 %	47,4 %	52,7 %	47,8 %	50,3 %

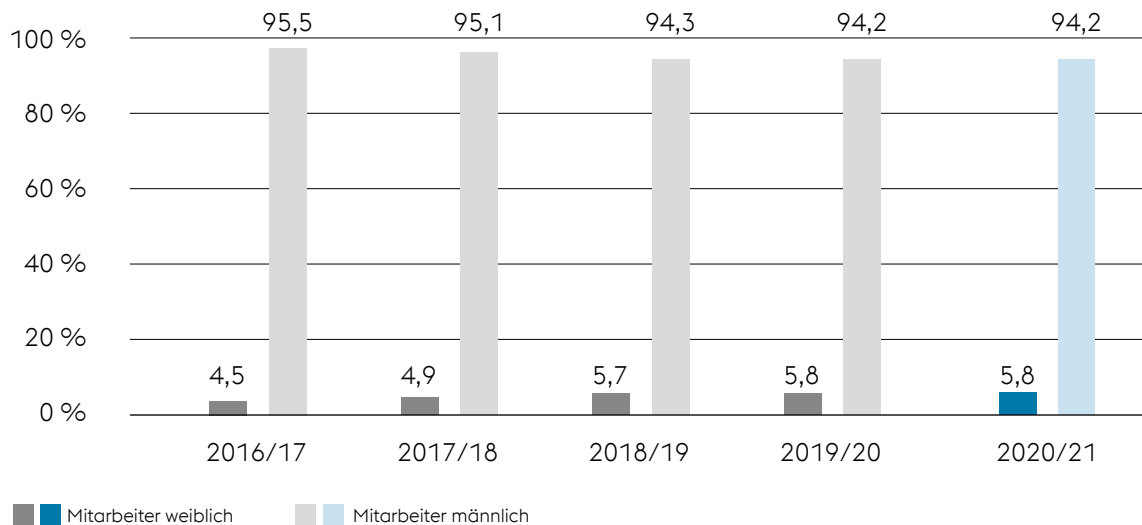
STRUKTUR DER ANGESTELLTEN NACH GESCHLECHT

jeweils zum Stichtag 31.3.



STRUKTUR DER ARBEITER NACH GESCHLECHT

jeweils zum Stichtag 31.3.



14.2.3 ALTERSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN

Zum Stichtag 31.3.2021 betrug das Durchschnittsalter aller Mitarbeiter im Konzern 41,6 Jahre. Die folgende Tabelle zeigt das

Durchschnittsalter aufgeschlüsselt nach Arbeitsverhältnis und Geschlecht.

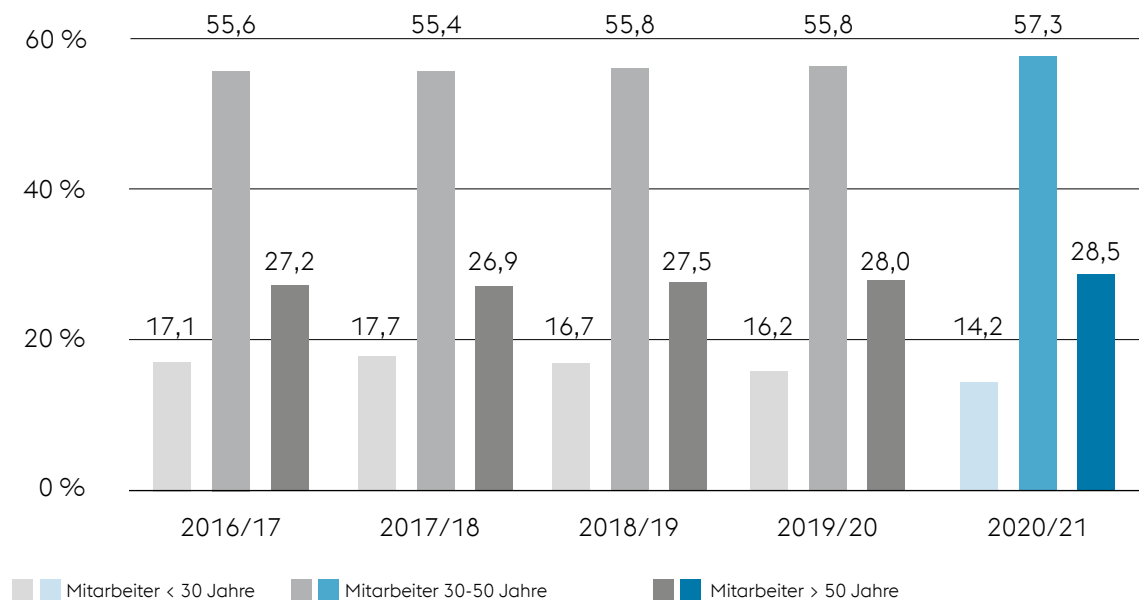
DURCHSCHNITTSSALTER DER BESCHÄFTIGTEN

jeweils zum Stichtag 31.3.

	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Arbeiter	40,5	40,4	40,4	40,8	40,9
Angestellte	42,2	42,4	42,3	42,6	42,8
Frauen	39,5	39,7	39,9	40,1	40,6
Männer	41,4	41,3	41,4	41,7	41,8

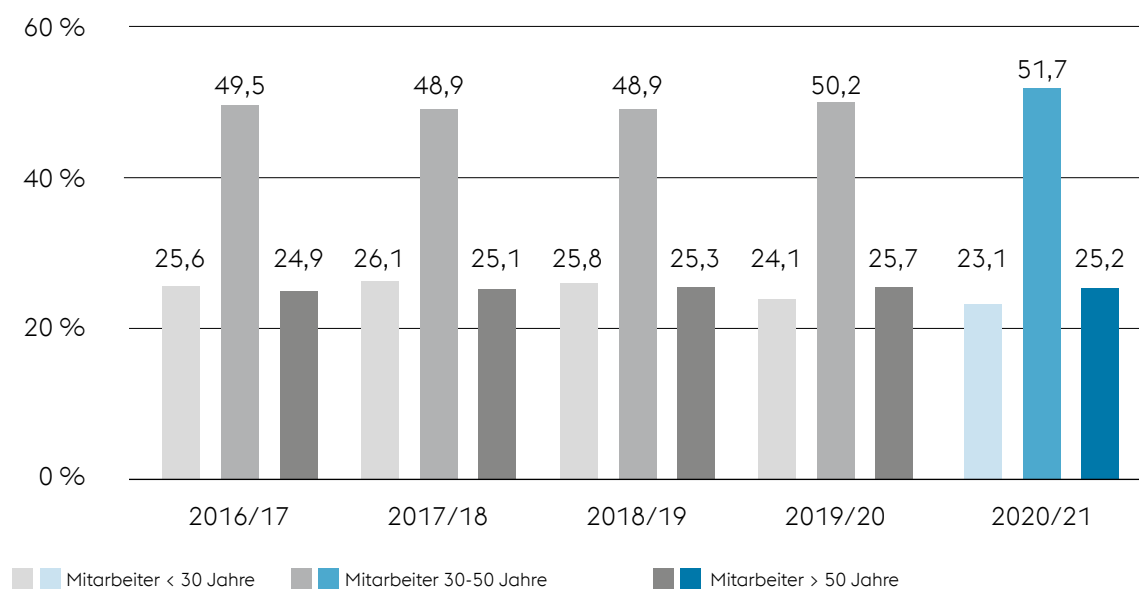
STRUKTUR DER ANGESTELLTEN NACH ALTERSGRUPPEN

jeweils zum Stichtag 31.3.



STRUKTUR DER ARBEITER NACH ALTERSGRUPPEN

jeweils zum Stichtag 31.3.



14.3 ATTRAKTIVITÄT ALS ARBEITGEBER

14.3.1 MITARBEITERBEFRAGUNG

Die voestalpine erhebt regelmäßig die Zufriedenheit der Mitarbeiter durch konzernweite Umfragen. Die letzte Mitarbeiterbefragung fand im Herbst 2019 statt. Die Ergebnisse wurden an die einzelnen Gesellschaften kommuniziert, um sie gemeinsam mit ihren Mitarbeitern zu bearbeiten. Die zwei wichtigsten vereinbarten Maßnahmen pro Gesellschaft wurden mit Ende September 2020 in einem konzernweiten Reportingtool gemeldet (gesamt 428 Maßnahmen von 215 Gesellschaften). 88 % sind kontinuierliche Maßnahmen, von denen sich die meisten auf die Handlungsfelder „Information & Kommunikation“, „Engagement“, „Zusammenarbeit zwischen Kollegen“ und „Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten“ beziehen.

Ursprünglich war geplant, das Intervall für die Mitarbeiterbefragung von drei auf zwei Jahre zu reduzieren. Die wirtschaftliche Situation und die Unsicherheit über den Verlauf der Corona-Pandemie machten es jedoch notwendig, den Zeitpunkt für die nächste voestalpine-Mitarbeiterbefragung zu überdenken. Vor dem Hintergrund, dass dieses umfangreiche Projekt sowohl im konzernalen Projektteam als auch in den Gesellschaften einer fast einjährigen Vorlaufzeit bedarf und viele Ressourcen bindet, wurde entschieden, vorläufig beim dreijährigen Zyklus zu bleiben und die nächste Befragung im Herbst 2022 durchzuführen. In der Zwischenzeit können die Gesellschaften selbst Zwischenbefragungen („Pulse Surveys“) durchführen.

14.3.2 EMPLOYER BRANDING

Die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber hat für die voestalpine einen hohen Stellenwert. Nur mit engagierten und fachlich kompetenten Mitarbeitern kann der Konzern Innovationen vorantreiben und sich am Markt erfolgreich behaupten. Die regelmäßige Mitarbeiterbefragung ist dabei das Barometer zur Mitarbeiterzufriedenheit und führt zur Entwicklung von internen Maßnahmen. Auch ex-

tern werden zahlreiche Aktivitäten im Personalmarketing gesetzt, um die Arbeitgebermarke voestalpine zu stärken, etwa Kooperationen mit (v. a. technischen) Universitäten, Teilnahme an Karrieremessen und Sponsoring. Eine starke Präsenz auf relevanten Online- und Social-Media-Kanälen sowie eine aktive Berichterstattung aus dem Unternehmen erhöhen die Sichtbarkeit der voestalpine bei den Zielgruppen.

14.3.3 MITARBEITERGESPRÄCH

Das Mitarbeitergespräch hat sich in vielen voestalpine-Unternehmen bereits als zentrales Instrument der Personalentwicklung etabliert. Ein strukturierter, jährlicher Dialog zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern abseits des Arbeitsalltags bildet die Grundlage für eine positive Zusammenarbeit. Die Hauptunterschiede zu anderen Gesprächen sind sorgfältige Vorbereitung, Regelmäßigkeit und Dokumentation.

Unternehmensweit sind Mitarbeitergespräche verpflichtend mit Angestellten zu führen. Die Einführung geeigneter Instrumente für Arbeiter (z. B. in Form von Teambewertungsdialogen) wird empfohlen, ist jedoch nicht in den verbindlichen Standards enthalten. Standardisierte Fragebögen und Leitfäden werden zentral angeboten, gesellschafts- und länderspezifische Anpassungen sind dennoch möglich. Im Geschäftsjahr 2020/21 wurden konzernweit 27.528 Mitarbeitergespräche durchgeführt.

14.3.4 SCHUTZ DER MITARBEITER WÄHREND DER CORONA-PANDEMIE

Um die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter zu schützen, hat die voestalpine sofort nach Bekanntwerden der ersten Covid-19-Erkrankungen zu Beginn 2020 entsprechende Maßnahmen gesetzt und Handlungsempfehlungen für die Mitarbeiter sowie für Lieferanten und Partner ausgearbeitet. Alle Maßnahmen, die laufend überprüft und angepasst werden, folgen den aktuellen lokalen und nationalen Vorschriften. Die voestalpine steht im ständigen und engen Austausch mit den Behörden und Belegschaftsvertretern und bewertet mit ihnen die jeweilige Lage. Dafür wurden auf Divisions- und Konzernebene „Corona Task Forces“ eingeführt, wo sämtliche operativen Maßnahmen gemeinsam erarbeitet, zusammengefasst und in enger Abstimmung mit dem Vorstandsvorsitzenden der voestalpine AG verabschiedet werden. Die weltweite Belegschaft wird darüber im Rahmen breitflächiger Kommunikationsaktivitäten laufend und umfassend informiert.

Um die Mitarbeiter zu schützen, wurde im März 2020 rasch Teleworking für alle Mitarbeiter eingeführt, die ihre Arbeit von zuhause erledigen können. Diese rasche Umstellung war vor allem für die IT eine große Herausforderung. Weiterhin werden Präsenz-Besprechungen und Dienstreisen auf das notwendige Minimum beschränkt. Für jene Mitarbeiter, die systemkritische Anlagen am Laufen hielten, wurden umfassende Hygienemaßnahmen entwickelt und vom Unternehmen Schutzausrüstung und Desinfektionsmittel zur Verfügung gestellt. Um beim Schichtwechsel die Mindestabstände einzuhalten, wurde der Ablauf neu organisiert.

Dank des Einsatzes und der Flexibilität aller Mitarbeiter hat sich die voestalpine rasch an die neue schwierige Situation angepasst.

RECRUITING IN ZEITEN DER CORONA-PANDEMIE

Die Corona-Maßnahmen stellten auch im Recruiting eine Herausforderung dar. Durch die Umstellung auf Telefon- und Videointerviews konnte jedoch die gewohnte Qualität der Bewerbungs- und Erstgespräche aufrechterhalten werden. Das persönliche Ken-

nenlernen in der finalen Bewerbungsphase findet unter höchsten Sicherheitsvorkehrungen statt, wobei neben Masken auch Trennwände aus Plexiglas zum Schutz eingesetzt werden.

14.4 AUS- UND WEITERBILDUNG

Innovation und hohe Qualität sind ohne laufende Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter nicht denkbar. Daher sind Qualifizierungsmaßnahmen für die voestalpine eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg des Unternehmens. Sie fördern zudem auf der persönlichen Ebene die Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter und ihre Vernetzung über Abteilungen und Standorte hinweg.

Die Gesamtkosten für die Personalentwicklung lagen im Geschäftsjahr 2020/21 bei über 43 Mio. EUR. 66,5 % aller Mitarbeiter im Konzern nahmen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Das Schulungsvolumen im Geschäftsjahr 2020/21 betrug 507.855 Stunden, pro geschultem Mitarbeiter waren das durchschnittlich 16,6 Stunden.

DIGITAL IN DAS NEUE WEITERBILDUNGSJAHR

Das Bildungsprogramm für die österreichischen Mitarbeiter erscheint in Zukunft in digitaler Form. Gemeinsam mit den Personalentwicklern aller Divisionen ist es gelungen, ein neues Format der Seminar- und Kursangebote zu schaffen. Besonderer Wert wurde dabei auf eine bedarfsorientierte Auswahl an Themen, Regionalität und die Wünsche der

Teilnehmer gelegt. Adaptierte Inhalte und neue Präsenzkurse, aber auch vermehrt Online-Schulungen oder ein Mix aus Präsenz- und Online-Inhalten bringen Abwechslung ins Bildungsprogramm. Das neue Bildungsprogramm umfasst Angebote für alle Zielgruppen im Unternehmen und setzt auf spannende Themen und flexible Methoden.

14.4.1 FÜHRUNGSKRÄFTEAUSBILDUNG

In der Ausbildung von aktiven und zukünftigen Führungskräften setzt die voestalpine auf das selbst entwickelte „value:program“. Aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie war es im Geschäftsjahr 2020/21 nicht möglich, neue Durchführungen des mehrstufigen Leadership-Programms zu starten. Eine wichtige Säule des value:program ist die Internationalität und das sich daraus ergebende überdivisionale persönliche Netzwerk, was durch Reise-Restriktionen nicht umsetzbar war.

Bereits angelaufene Programme wurden im Laufe des Geschäftsjahres aber abgeschlossen, indem einzelne Module digital durchgeführt wurden. Eine generelle Umstellung des Programms auf Online-Training wurde nicht angedacht, da das Besondere an diesem Programm neben der Methodenvielfalt im Skills-Training durch internationale Top-Experten die intensive Einbindung der voestalpine-Unternehmensleitung als Speaker, Projektbegleiter oder Sparring-Partner zum Erfahrungsaustausch ist. Diese Mischung aus externem und internem Know-how und das konzernweit gemeinsame Interesse an einer hohen Mitarbeiterqualifizierung machen das value:program im Präsenztraining äußerst erfolgreich und einzigartig.

Unabhängig davon werden in Zukunft aber vermehrt zusätzliche digitale Inhalte die einzelnen Module ergänzen und erweitern. Mit dieser Art des Blended Learning setzt die voestalpine einen nächsten Schritt in Richtung Digitalisierung in der Führungskräfteentwicklung, ohne auf die Qualität des persönlichen Kontakts im Training zu verzichten. Ein weiterer Bestandteil der Programme ist die gemeinsame Arbeit

der Teilnehmer an internen Projekten, wobei die Projektpaten besonders die Vorteile von internationalen Teams aus den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen und Kulturkreisen zu schätzen wissen. Ein weiterer Grund um bei der Neugestaltung der Inhalte verstärkt auf Diversität zu achten und dementsprechende Programmpunkte in jedes einzelne Modul zu integrieren.

UNBEWUSSTE VORURTEILE („UNCONSCIOUS BIAS“)

Ein wichtiges Diversity-Thema in der Führungskräfteausbildung ist „Unconscious Bias“ – unbewusste Vorurteile als wesentliche Barriere für mehr Diversität in Unternehmen. Alle Menschen sind geprägt von kognitiven Denkmustern, die sich auf ihr Urteilsvermögen auswirken und verursachen, dass sie unabsichtlich und unbewusst diskriminieren. Dies beginnt bei der Vorverurteilung aufgrund von Äußerlichkeiten wie Aussehen, Körpergröße, Alter oder Geschlecht und reicht bis zu Entscheidungen unter Gruppenzwang.

Sich dieser eigenen Vorurteile bewusst zu werden und angemessen damit umzugehen, ist eine wichtige Basis für die Teamdynamik und Führungskultur im Unternehmen. Die Teilnehmer lernen, wie unbewusste Vorannahmen entstehen und wie Unconscious Bias sich auf den Unternehmenserfolg auswirken kann. Kein Mensch ist frei von voreilenden Vorannahmen, die voestalpine will ihre Systeme aber so gestalten, dass diese bewusst gemacht werden, um objektivere und fairere Entscheidungen zu treffen.

14.4.2 FACHAKADEMIEN

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

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

PURCHASING POWER ACADEMY

Seit 2014 widmet sich die purchasing power academy der Vernetzung und Professionalisierung der Einkäufer. Themen sind etwa Einkaufsstrategie, Einkaufsprozesse, Kommunikation, aber immer stärker auch Nachhaltigkeit in der Lieferkette. Das mehrstufige Ausbildungskonzept wird von engagierten eigenen Mitarbeitern und externen Trainern umgesetzt. Um den internationalen Einkäufern aus sämtlichen

voestalpine-Gesellschaften eine ressourcenschonende Teilnahme zu ermöglichen, gibt es neben einem intensiven Präsenzteil auch e-Learnings, Lern-Apps, Videokonferenzen, Lernvideos sowie ein Skriptum zum Selbststudium. Bis jetzt haben rund 280 Einkäufer diese Weiterbildungsmöglichkeit genutzt. Jede Ausbildungsstufe endet mit einem Abschlussgespräch.

14.5 LEHRLINGE/AUSZUBILDENDE

Zum Stichtag 31.3.2021 wurden im voestalpine-Konzern 1.309 Lehrlinge in rund 50 Lehrberufen ausgebildet, der Großteil (64,6 %) davon an Standorten in Österreich. 22,6 % waren in Deutschland im Rahmen des Dualen Systems in Ausbildung. Durch die bedarfsorientierte Schulung kann fast allen Lehrlingen, die ihre Ausbildung erfolgreich abschließen, ein Dienstverhältnis angeboten werden. Die voestalpine sieht es als klaren Auftrag, in die Qualifikation von Jungfachkräften zu investieren. Dabei ist neben einer exzellenten fachlichen Ausbildung die Weiterentwicklung persönlicher und sozialer Fähigkeiten ebenso wichtig. Derzeit investiert der Konzern mehr als 90.000 EUR in die Ausbildung eines Lehrlings.

Während der Corona-Pandemie mussten neue Wege gefunden werden, um potenzielle Lehrlinge für die 410 Ausbildungsplätze kennenzulernen. An die Stelle von Messen, Tagen der offenen Tür oder Bewerbungsgesprächen traten daher Online-Formate: etwa ein digitaler Tag der offenen Tür, digitale Unternehmenspräsentationen an Schulen oder die Teilnahme an digitalen Messen. Die HR-Abteilungen prüfen laufend die Möglichkeiten in ihrer Region um zu klären, ob ein persönliches Treffen mit Bewerbern möglich ist.

DIGITALER KONZERNLEHRLINGSTAG

Auch der jährlich stattfindende voestalpine-Konzernlehrlingstag musste aufgrund der Corona-Einschränkungen in völlig neuem Format stattfinden. Diese Veranstaltung vernetzt die Lehrlinge konzernweit und bietet ihnen einen Blick über den eigenen Arbeitsplatz hinaus. Am 6. Oktober 2020 trafen sich Lehrlinge zu einem Hybrid-Event: Der Vorstand sowie ausgewählte Vertreter des Standortes Linz sprachen live aus der Stahlwelt zu rund 400 Lehrlingen und ihren Ausbildern aus Österreich, Deutschland und der

Schweiz, die über einen interaktiven Livestream zugeschaltet waren. Auch Zeltweg, Schwäbisch Gmünd, Wetzlar, Wallisellen und das Ausbildungszentrum Linz & group-IT waren mit je einem Ausbilder und einem Lehrling interaktiv vertreten und gaben Einblicke in die Aktivitäten und Produkte der einzelnen Standorte. In einer Fragerunde beantworteten die Vorstände und der Konzernbetriebsrat schließlich Fragen der Lehrlinge. „Zusammenhalt und Mut sind wichtiger denn je“, lautete die Conclusio vieler Teilnehmer.

14.6 STAHLSTIFTUNG

1987 wurde in Linz, Österreich, die „Stahlstiftung“ gegründet. Sie verfolgte das Ziel, krisenbedingt ausgeschiedenen Mitarbeitern der damaligen VOEST-ALPINE-Gruppe, aber auch Mitarbeitern von konzernfremden Unternehmen Möglichkeiten zur beruflichen Neuorientierung zu eröffnen.

Bis zu einem Zeitraum von vier Jahren werden dazu Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung finanziert. Im Geschäftsjahr 2020/21 haben rund 76,3 % der arbeitssuchenden Teilnehmer mithilfe der Stahlstiftung eine neue berufliche Perspektive gefunden. Dass dieser Wert im Vergleich zum Geschäftsjahr 2019/20 um 10,6 Prozentpunkte gesunken ist, zählt zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie.

Zum Stichtag 31. März 2021 befanden sich 546 Personen in der Betreuung der Stahlstiftung, davon stammten 73,1 % aus Gesellschaften des voestalpine-Konzerns. Die Gesamtzahl aktiver Stiftungsteilnehmer im Geschäftsjahr 2020/21 lag bei 888 Personen und damit 62,6 % über jener des Vorjahres (546 Personen).

Zusätzlich zu den Teilnehmern in der Stahlstiftung als klassischer Arbeitsstiftung wurden im Berichtszeitraum 68 Personen bei ihren Aktivitäten im Zuge einer Bildungskarenz unterstützt.

14.7 MITARBEITERBETEILIGUNG

Seit dem Jahr 2001 verfügt die voestalpine über ein Modell der Mitarbeiterbeteiligung, das seither kontinuierlich ausgebaut wurde. Neben allen österreichischen Beschäftigten sind auch Mitarbeiter in Großbritannien, Deutschland, den Niederlanden, Polen, Belgien, der Tschechischen Republik, Italien, der Schweiz, Rumänien, Spanien und Schweden an „ihrem“ Unternehmen beteiligt. In der voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung werden die Stimmrechte aus den Mitarbeiteraktien gebündelt, womit diese stabiler Kernaktionär der voestalpine AG ist. Zum 31. März 2021 waren insgesamt rund 24.100 Mitarbeiter an der voestalpine AG

beteiligt. Sie halten rund 25,2 Mio. Stück Aktien, die durch die generelle Stimmrechtsbündelung einen Anteil von 14,1 % am Grundkapital des Unternehmens darstellen (Vorjahr: 12,9 %). Darüber hinaus halten ehemalige Mitarbeiter der voestalpine rund 1,1 Mio. Stück „Privataktien“ über die Stiftung, was 0,6 % der stimmberechtigten Aktien entspricht. Diese Stimmrechte übt ebenfalls die Stiftung aus, solange die Mitarbeiter nicht von ihrem freien Verfügungsrecht Gebrauch machen. Insgesamt waren somit zum 31. März 2021 die Stimmrechte von 14,8 % des Grundkapitals der voestalpine AG in der Stiftung gebündelt.

15. health & safety



Die Sicherheit am Arbeitsplatz und die Gesundheit der Mitarbeiter haben als zentrale Grundwerte für die voestalpine oberste Priorität. Wir arbeiten an einer kontinuierlichen Verminderung der Unfallhäufigkeit und einer Erhöhung der Gesundheitsquote aller Mitarbeiter des voestalpine-Konzerns, wo und in welcher Funktion auch immer sie beschäftigt sind. Konzernweit gültige Sicherheitsstandards bilden das Fundament einer wirksamen health & safety-Unternehmenskultur.



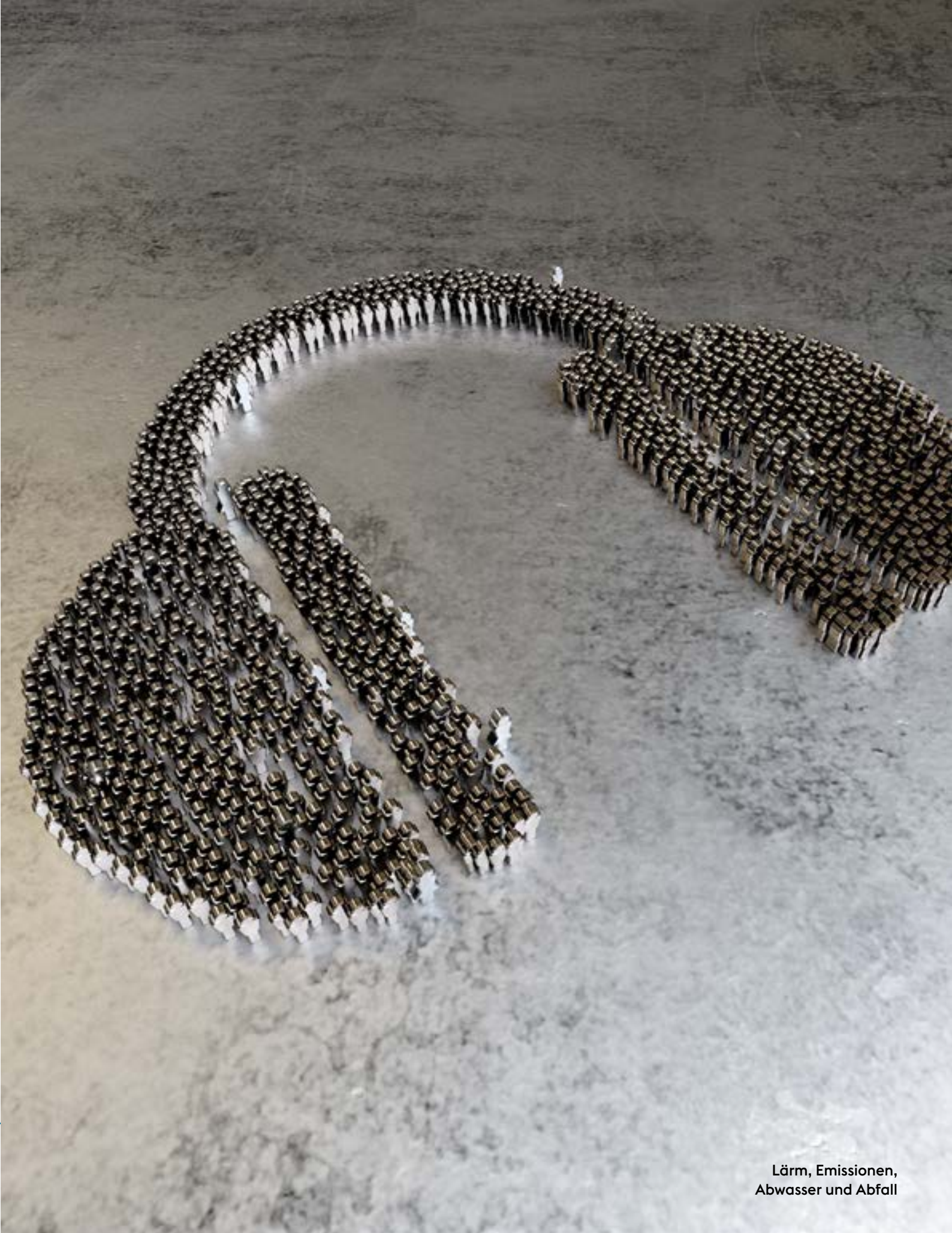
Die voestalpine health & safety-Werte

Der Schutz der Mitarbeiter und ihrer Gesundheit ist für die voestalpine ein zentrales Element der Nachhaltigkeitsstrategie. Tag für Tag gilt es, in allen Bereichen und an allen Standorten die hohen Sicherheitsstandards umzusetzen und weiterzuentwickeln. Daher werden die Themen health & safety mit derselben Konsequenz und Leidenschaft behandelt wie die Sicherung der Qualität unserer Produkte und Prozesse. Denn nur mit gesunden Mitarbeitern in einem sicheren Umfeld ist nachhaltiger Erfolg möglich.

Unsere health & safety-Werte:

- >> Sicherheit und Gesundheit haben oberste Priorität.
- >> Unsere Führungskräfte stehen für diese Grundwerte, achten auf ihre konsequente Einhaltung und übernehmen dabei Führungsverantwortung.
- >> Sicheres Arbeiten ist die Basis für eine Beschäftigung in der voestalpine.
- >> Unsere Mitarbeiter beeinflussen mit ihrem persönlichen Verhalten am Arbeitsplatz die Sicherheit und Gesundheit aller.
- >> Verantwortungsvolle Mitarbeiter achten auf sich und auf ihre Kollegen.
- >> Auch von unseren Auftragnehmern und Partnern erwarten wir, dass die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter Priorität hat.
- >> Gesunde und unversehrte Mitarbeiter sind das Fundament für ein gesundes und erfolgreiches Unternehmen.
- >> Jeder Arbeitsunfall ist einer zu viel und vermeidbar.

UNSERE VISION: *Null Arbeitsunfälle.*

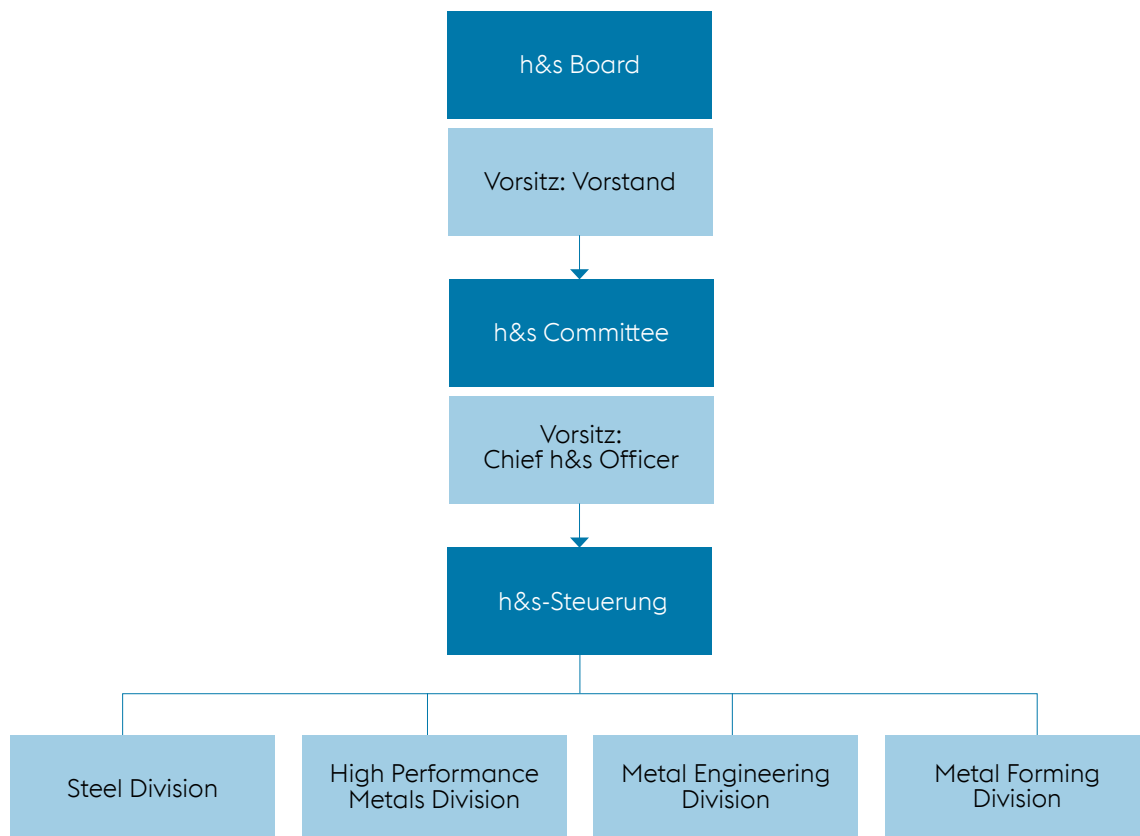


Lärm, Emissionen,
Abwasser und Abfall

15.1 health & safety-ORGANISATION

Die körperliche und psychische Gesundheit (health) aller Mitarbeiter und die Sicherheit am Arbeitsplatz (safety) sind für die voestalpine zentrale Grundwerte. Das zeigt sich auch daran, dass die Abteilung Corporate health & safety direkt einem Vorstand der voestalpine AG untersteht. Sie wird vom Chief health & safety Officer geleitet und fördert die konzernweite Zusammenarbeit. Gemeinsam mit einem health & safety Committee, in dem Mitarbeiter aus allen vier Divisionen und ein Betriebsrat vertreten sind, arbeitet die Abteilung intensiv an der Reduktion der Unfallhäufigkeit. Seit Gründung der Abteilung vor fünf Jahren konnte die Unfallhäufigkeit konzernweit bereits um ca. 50 % gesenkt werden.

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



Der voestalpine-Konzern hat folgende Sicherheitsstandards definiert:

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

Mithilfe eines Webtools wird jährlich die Wirksamkeit der konzernweiten Sicherheitsstandards überprüft und gegebenenfalls durch Maßnahmen verbessert.

Seit dem Geschäftsjahr 2018/19 muss der für den Bereich Arbeitssicherheit verantwortliche voestalpine-Vorstand jährliche Sicherheitsaudits durchführen. In den Produktionsgesellschaften ist der für Arbeitssicherheit verantwortliche Geschäftsführer zur Durchführung von quartalsweisen Sicherheitsaudits verpflichtet. Die beiden wesentlichen Sicherheitskennzahlen, die konzernweit einheitlich von den Gesellschaften erhoben werden, sind die Unfallhäufigkeitsquote („Lost Time Injury Frequency Rate“, LTIFR) und die Gesundheitsquote.

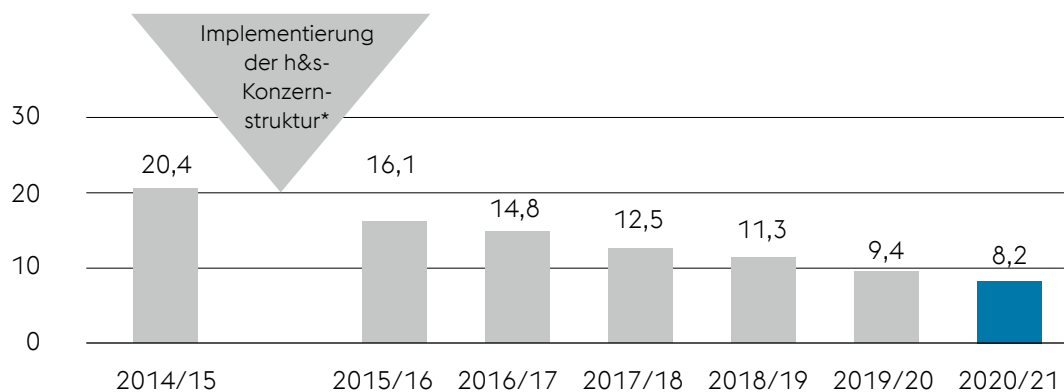
15.2 UNFALLHÄUFIGKEIT

Die LTIFR gibt die Unfallhäufigkeit als Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle mit mehr als 3 Ausfalltagen je 1 Million geleisteter Arbeitsstunden an. Die Definition von meldepflichtigen Arbeitsunfällen, Ausfalltagen und Arbeitsstunden wurde im Geschäftsjahr 2015/16 vom Konzern einheitlich festgelegt, da sich die Regelungen in den einzelnen Ländern stark unterscheiden.

Dank konsequenter h&s-Maßnahmen in den Divisionen wurde die Anzahl der Arbeitsunfälle in den letzten Jahren kontinuierlich reduziert. Im Geschäftsjahr 2020/21 gab es im voestalpine-Konzern 626 meldepflichtige Arbeitsunfälle und einen tödlichen Unfall von voestalpine-Mitarbeitern.

ENTWICKLUNG DER UNFALLHÄUFIGKEITSQUOTE (LTIFR)

zum Stichtag 31.3.



* Änderung der Kennzahlendefinition

Die Eingabe der Unfallmeldungen in ein zentrales Datenbanksystem dient zur Ereignisanalyse und zur Weitergabe an die Behörden. Auf Basis der Ereignisanalysen werden entsprechende Verbesserungsmaßnahmen beschlossen und kommuniziert.

Die Anzahl der Beinahe-Unfälle wird in Einklang mit den voestalpine-Sicherheitsstandards über ein konzernweites h&s-Webtool erfasst. Bei unzureichender Einhaltung der vorgeschriebenen Prozesse werden in diesem Webtool durch den betroffenen Standort Verbesserungsmaßnahmen hinterlegt und mit einem Termin zur Erledigung versehen.

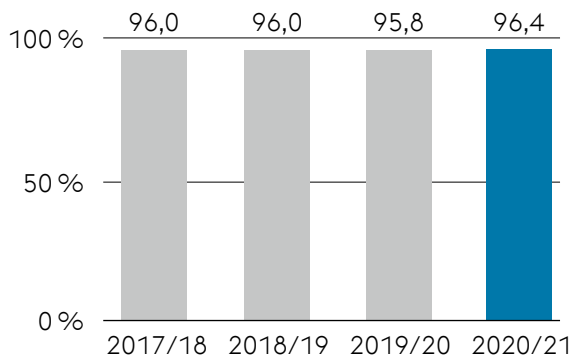
15.3 GESUNDHEITSQUOTE

Die Gesundheitsquote gibt an, wie viel Prozent der Sollarbeitszeit alle Mitarbeiter tatsächlich während einer vordefinierten Periode anwesend waren.

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

ENTWICKLUNG DER GESUNDHEITSQUOTE

zum Stichtag 31.3.



15.4 ARBEITSMEDIZINISCHE DIENSTE UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG

An den größeren Standorten der voestalpine gibt es eigene arbeitsmedizinische Zentren – in Österreich etwa in Linz und Donawitz – die neben akuten ärztlichen Behandlungen auch Vorsorgeuntersuchungen, Physiotherapien, Impfaktionen und psychische Schulungen anbieten. Die Mitarbeiter der voestalpine können durch diese Versorgungsstruktur betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung in Anspruch nehmen, die über die gesetzlich vorgeschriebene arbeitsmedizinische Versorgung hinausgehen. An kleineren Standorten werden betriebsmedizinische Dienste von ausgewählten externen Partnern übernommen.

Eine konzernweite Richtlinie für diese freiwilligen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung gibt es nicht, sondern sie werden operativ von den einzelnen Gesellschaften geplant und durchgeführt. Eine Befragung von 168 Gesellschaften des voestalpine-Konzerns hat ergeben, dass die Schwerpunkte dabei auf den Bereichen Bewegung und Ergonomie, medizinische Untersuchungen, psychische Gesundheit, Schutzimpfungen und gesunde Ernährung liegen.

15.5 health & safety-MANAGEMENTSYSTEME

Die Produktionsgesellschaften der voestalpine verfügen zu 100 % über ein h&s-Managementsystem, 50 % sind nach ISO 45001 (früher OHSAS 18001) zertifiziert. Damit sind rund 30.500 Mitarbeiter (72 %) in der Produktion an einem Standort mit zertifiziertem Arbeitssicherheitssystem beschäftigt.

Die Sicherheitsfachkräfte bzw. Sicherheitsvertrauenspersonen sind zu 80 % voestalpine-Mitarbeiter, an kleineren Standorten wird diese Expertise von externen Spezialisten zugekauft. Die voestalpine setzt in allen Ländern, in denen sie tätig ist, sämtliche Gesetze zum Arbeitnehmerschutz um. Ergänzend dazu ist die h&s-

Konzernrichtlinie einzuhalten, die im April 2021 vom Vorstand der AG in Kraft gesetzt wurde.

Sie regelt folgende Themen:

- >> Unsere health & safety-Werte
- >> Konzern-Sicherheitsstandards
- >> Realitätscheck
- >> Sicherheit bei neuen Mitarbeitern
- >> Verantwortung zur Umsetzung

**Bis zum Geschäftsjahr 2024/25
sind alle relevanten Gesellschaften
nach ISO 45001 zertifiziert.**

15.6 health & safety-SCHULUNGEN

In den Gesellschaften der voestalpine finden regelmäßig Sicherheitsbesprechungen mit allen Mitarbeitern statt. Einmal im Monat findet ein Gespräch zwischen Meister und Mitarbeitern statt. Die Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen an den Produktionsstandorten erläutern monatlich in den sogenannten „Sicherheitsviertelstunden“ die Arbeitssicherheitsmaßnahmen. Bei den Regelbesprechungen wird auch die Belegschaftsvertretung miteinbezogen, es werden sicherheitsrelevante Punkte diskutiert und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit beschlossen. Die Häufigkeit der Besprechungen hängt von der Unternehmensgröße und der Teilnahme verschiedener hierarchischer Funktionen ab. Zusätzlich finden einmal pro Quartal Sicherheitsbegehungen durch die Geschäftsführung und ein Mal pro Jahr durch den Vorstand statt.

Im Geschäftsjahr 2020/21 wurde konzernweit eine h&s-Schulung ausgerollt, die in 14 Sprachen zur Verfügung steht und vor allem von al-

len neuen Mitarbeitern verpflichtend absolviert werden muss. In diesem Online-Training, das die Präsenz-Schulungen ergänzt, werden die h&s-Werte und die Sicherheitsstandards vermittelt. Die Trainings zeigen den Mitarbeitern anschaulich, wie die Sicherheitskultur in der voestalpine entwickelt und gelebt wird. Die Online-Schulung kann über ein Lern-Portal von jedem PC aus aufgerufen werden. Zudem werden Management-Schulungen sowie Schulungen im Rahmen der Meisterausbildung durchgeführt.

GESUNDHEIT IM VISIER

Seit 2017 werden in der Steel Division Veranstaltungen unter dem Titel „Gesundheit im Visier“ durchgeführt. Durch die Corona-Pandemie konnten im Geschäftsjahr 2020/21 weniger Vorträge als in den Vorjahren angeboten werden. Insgesamt besuchten 403 Teilnehmer 23 Veranstaltungen zu den Themen Stressbewältigung, Achtsamkeit, Psychische Gesundheit und Muskelentspannung.

15.7 ARBEITSSICHERHEIT BEI KONTRAKTOREN/FREMDFIRMEN

Die voestalpine widmet sich auch der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter von Fremdfirmen. Dafür sorgen verbindliche Richtlinien, die von den Mitarbeitern der Kontraktoren bzw. Fremdfirmen einzuhalten sind.

Die Einhaltung der voestalpine-Sicherheitsstandards und die Teilnahme an Sicherheitsschulungen ist verpflichtend. In Österreich wird das Absolvieren der Sicherheitsschulung durch eine sichtbar zu tragende Kennzeichnung ersichtlich

gemacht. Die Schulungen („Safety Training Environment“, SATRE) sind in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen vorgeschrieben und ihre Durchführung wird auch bei der Lieferantenbeurteilung überprüft.

Leihpersonal wird wie die eigene Belegschaft behandelt und dementsprechend auch hinsichtlich Arbeitssicherheit geschult und unterwiesen.

MASSNAHMEN ZUM SCHUTZ DER MITARBEITER VOR COVID-19

Das Management der voestalpine hat zu Beginn der Corona-Pandemie rasch gehandelt, um die Mitarbeiter vor Ansteckung zu schützen. Bereits im Februar 2020 wurde eine Task Force eingesetzt, die aus dem CEO, Funktionsverantwortlichen der AG, den HR Managern der Divisionen und Vertretern der betriebsmedizinischen Dienste besteht. Sie koordiniert zeitnah alle nötigen Maßnahmen für Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter in den verschiedenen Regionen.

Diese Task Force tagt seit Beginn der Pandemie wöchentlich.

Allen Konzerngesellschaften wurde ein Covid-19-Präventionskonzept zur Verfügung gestellt. Aktuelle Informationen zu den Covid-19-Maßnahmen werden konzernweit über E-Mail-Newsletter, Aushänge und Beiträge im Intranet mit Verlinkungen zu den relevanten nationalen Behördeninformationen kommuniziert.



16. GESELLSCHAFT

Die voestalpine nimmt ihre soziale Verantwortung auf Konzernebene und im Umfeld der Konzerngesellschaften seit Jahrzehnten aktiv wahr. An den Standorten werden konkrete Projekte in den Feldern Kunst, Kultur, Sport und Soziales ausgewählt und durch Finanz- und Sachspenden gefördert.

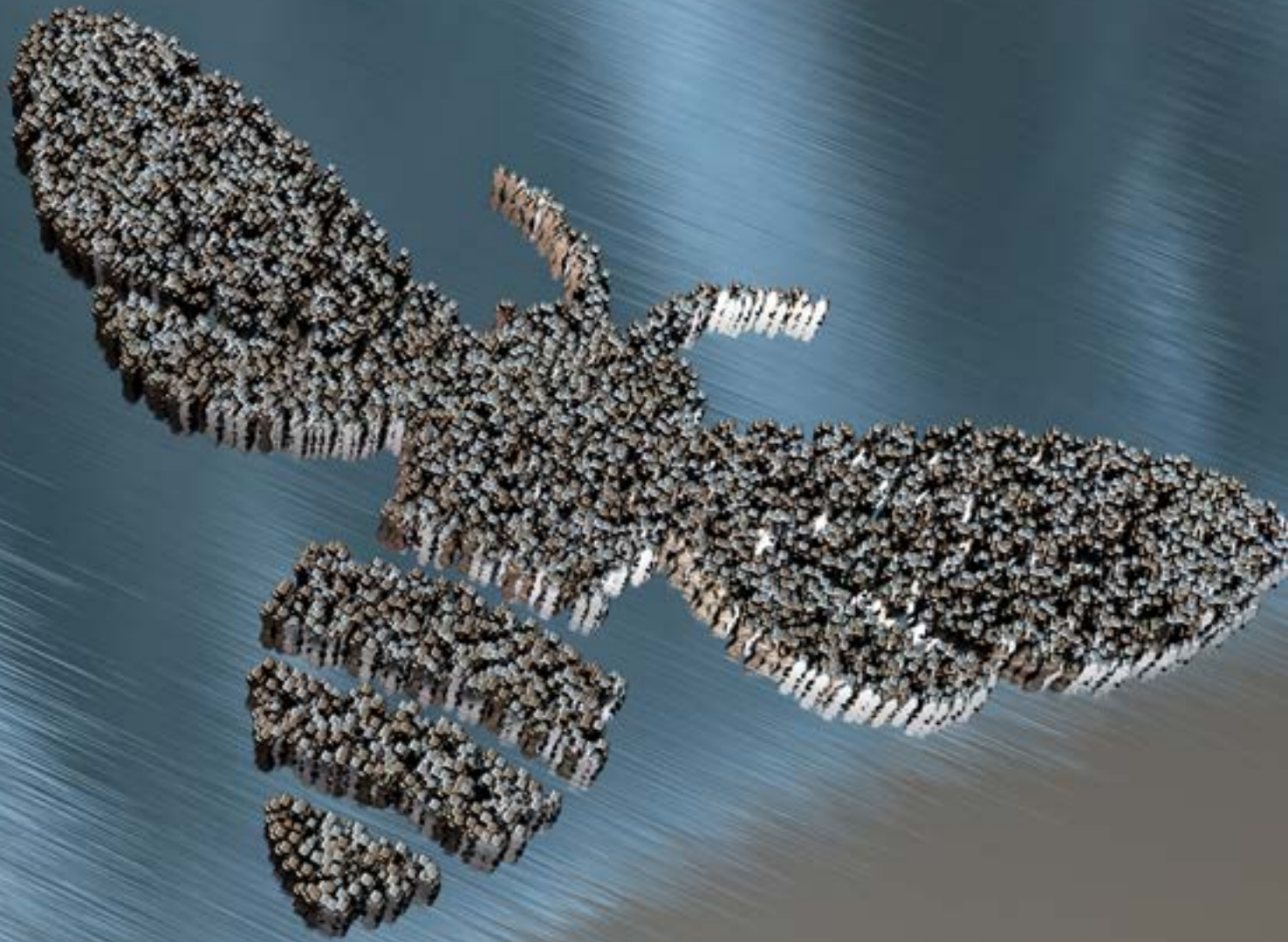
Durch die Auswirkungen der globalen Pandemie wurden viele dieser Projekte und Veranstaltungen abgesagt oder verschoben. Langfristig ausgelegte Aktivitäten wurden von den Unternehmen im voestalpine-Konzern weiterhin unterstützt.

Sobald die Einschränkungen durch die Corona-Krise überwunden sind, wird die voestalpine auf regionaler Ebene ihr Engagement wieder aufnehmen und im sozialen Bereich weiter stärken.

VERHALTENSKODEX FÜR DIE INTERESSENVERTRETUNG DER voestalpine (LOBBYING-VERHALTENSKODEX)

Im Geschäftsjahr 2020/21 verabschiedete die voestalpine erstmals einen Lobbying-Verhaltenskodex. Darin ist im Sinne klarer und transparenter Regelungen für interessenpolitische Aktivitäten der Umgang mit Stakeholdern in Österreich sowie auf europäischer und internationaler Ebene im Einklang mit dem österreichischen Lobbying- und Interessen-

vertretungs-Transparenz-Gesetz festgelegt. Der Lobbying-Verhaltenskodex gilt wie der Verhaltenskodex 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.



VORSTAND voestalpine AG

Herbert Eibensteiner

Franz Kainersdorfer

Robert Ottel

Franz Rotter

Peter Schwab

Hubert Zajicek

Linz, 06. September 2021

voestalpine
ONE STEP AHEAD.

17. ANHANG

17.1 GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	GRI-Angabe	Status	Grund für die Auslassung	Verweis / Erläuterung	UNGC
102: ALLGEMEINE ANGABEN (2016)					
Organisationsprofil					
GRI 102: Allgemeine Angaben (2016)	102-1: Name der Organisation	●		S. 8	
	102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	●		S. 16-17	
	102-3: Hauptsitz der Organisation	●		S. 12	
	102-4: Betriebsstätten	●		GB S. 6-7, 212-224	
	102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	●		S. 8, 15	
	102-6: Belieferte Märkte	●		S. 14-15	
	102-7: Größe der Organisation	●		S. 14; GB S. 2, 8-9	
	102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	●		S. 85-87	6
	102-9: Lieferkette	●		S. 42-47	
	102-10: Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	●		GB S. 112-116 Eigentumsverhältnisse und Struktur der voestalpine sind im Wesentlichen unverändert. Die Änderungen im Konsolidierungskreis sind im GB dargestellt.	
	102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	●		S. 48-55, 60-61, 66-68	
	102-12: Externe Initiativen	●		Die voestalpine ist Unterstützer des UN Global Compact und von CDP sowie Unterzeichner der worldsteel Sustainable Development Charter sowie der Charta der Vielfalt.	
	102-13: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	●		S. 124-126	
Strategie					
GRI 102: Allgemeine Angaben (2016)	102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	●		S. 6-7	

GRI-Standard	GRI-Angabe	Status	Grund für die Auslassung	Verweis / Erläuterung	UNGC
Ethik und Integrität					
GRI 102: Allgemeine Angaben (2016)	102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	●		S. 27-32, 50-52	10
Unternehmensführung					
GRI 102: Allgemeine Angaben (2016)	102-18: Führungsstruktur	●		S. 21, 111; GB S. 10-13	
Einbindung von Stakeholdern					
GRI 102: Allgemeine Angaben (2016)	102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen	●		S. 18	
	102-41: Tarifverträge	●		S. 59	3
	102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	●		S. 18	
	102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	●		S. 19-21; Die voestalpine steht laufend in Kontakt mit den Stakeholdern. Eine darüber hinausgehende Einbindung im Rahmen des Berichterstellungsverfahrens hat nicht stattgefunden.	
	102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	●		S. 19-22	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung					
GRI 102: Allgemeine Angaben (2016)	102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	●		S. 9; GB S. 212-224	
	102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	●		S. 9, 21-22	
	102-47: Liste der wesentlichen Themen	●		S. 22	
	102-48: Neudarstellung von Informationen	●		S. 9	
	102-49: Änderungen bei der Berichterstattung	●		Es gab keine signifikante Änderung in der Liste der wesentlichen Themen.	
	102-50: Berichtszeitraum	●		S. 10	
	102-51: Datum des letzten Berichts	●		S. 10	
	102-52: Berichtszyklus	●		S. 10	
	102-53: Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	●		S. 11	
	102-54: Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	●		S. 8	

GRI-Standard	GRI-Angabe	Status	Grund für die Auslassung	Verweis / Erläuterung	UNGC
	102-55: GRI-Inhaltsindex	●		S. 112-118	
	102-56: Externe Prüfung	●		S. 128-130	

GRI 200: ÖKONOMIE

Wirtschaftliche Leistung

GRI 201: Wirtschaftliche Leistung (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 27, 38; GB S. 82	7
	201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	●		GB S. 32-59, 88-89	
	201-2: Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	●		S. 36-41, 69	7
	201-3: Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	●		GB S. 159-166	

Beschaffungspraktiken

GRI 204: Beschaffungspraktiken (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 42-47	
	204-1: Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	●	2	S. 46 Daten können aus Verschwiegenheitsgründen nicht vollständig berichtet werden.	

Korruptionsbekämpfung

GRI 205: Korruptionsbekämpfung (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 48-55	10
	205-2: Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	●	4	S. 53-54 Aufgrund interner Prozesse wird eine vollständige quantitative Evaluierung im Laufe des nächsten Geschäftsjahres erfolgen.	10

Wettbewerbswidriges Verhalten

GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 48-55	
	206-1: Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	●		GB S. 167-168	

GRI-Standard	GRI-Angabe	Status	Grund für die Auslassung	Verweis / Erläuterung	UNGC
GRI 300: ÖKOLOGIE					
Materialien					
GRI 301: Materialien (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 66-69, 79	8
	301-2: Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	●		S. 79	8
Energie					
GRI 302: Energie (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 66-69, 81	7, 8
	302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation	●		S. 81-82 Kein Wärme- und Kühlenergieverbrauch, sowie Dampfergieverbrauch. Kein Energieverkauf. Erneuerbare Energie ist in der Kategorie "andere" enthalten.	7, 8
	302-3: Energieintensität	●		S. 82	8
Wasser und Abwasser					
GRI 303: Wasser und Abwasser (2018)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 66-69, 78	7, 8
	303-1: Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	●		S. 78	7, 8
	303-2: Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	●	4	S. 78 Aktuell wird der Indikator aufgrund der Datenlage nicht vollständig berichtet. Die Datenlage wird in den kommenden Jahren evaluiert.	7, 8
	303-3: Wasserentnahme	●	4	S. 78 Aktuell wird der Indikator aufgrund der Datenlage nicht vollständig berichtet. Die Datenlage wird in den kommenden Jahren evaluiert.	7, 8
	303-5: Wasserverbrauch	●	4	S. 78 Aktuell wird der Indikator aufgrund der Datenlage nicht vollständig berichtet. Die Datenlage wird in den kommenden Jahren evaluiert.	7, 8
Emissionen					
GRI 305: Emissionen (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 36-41, 66-69, 72	7, 8, 9

GRI-Standard	GRI-Angabe	Status	Grund für die Auslassung	Verweis / Erläuterung	UNGC
	305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	●		S. 73 Es fallen keine biogenen Emissionen an. Informationen, die über die gesetzlich geforderten hinausgehen, sind unter diesem Link abrufbar: https://www.cdp.net/en	7, 8
	305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	●		S. 73 Informationen, die über die gesetzlich geforderten hinausgehen, sind unter diesem Link abrufbar: https://www.cdp.net/en	7, 8
	305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	●		S. 73 Informationen, die über die gesetzlich geforderten hinausgehen, sind unter diesem Link abrufbar: https://www.cdp.net/en	7, 8
	305-5: Senkung der THG-Emissionen	●		S. 70-71 Informationen, die über die gesetzlich geforderten hinausgehen, sind unter diesem Link abrufbar: https://www.cdp.net/en	8, 9
	305-7: Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	●	4	S. 72, 74-77 Im CR Report werden gemessene Werte veröffentlicht. Die Konzerdatenerhebung wird im kommenden Geschäftsjahr um schwer abbaubare organische Schadstoffe und gefährliche Luftschadstoffe erweitert.	7, 8
Abfall					
GRI 306: Abwasser und Abfall (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 66-69, 79-80	8
	306-2: Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	●		S. 79-80	8
Umweltbewertung der Lieferanten					
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 42-47	
	308-1: Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	●		Alle neuen und bestehenden Rohstofflieferanten für die Stahlproduktion wurden anhand von Umweltkriterien geprüft.	8

GRI-Standard	GRI-Angabe	Status	Grund für die Auslassung	Verweis / Erläuterung	UNGC
GRI 400: SOZIALES					
Beschäftigung					
GRI 401: Beschäftigung (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 84, 94-95; https://www.voestalpine.com/group/de/jobs/arbeiten-bei-voestalpine/	6
	401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	●	1	S. 88 Eine differenzierte Erhebung der Daten ist für das Unternehmen nicht steuerungsrelevant. Die Daten werden daher nicht vollständig gemäß GRI berichtet.	6
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz					
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 100-103, 105	
	403-1: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	●		S. 105	
	403-2: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	●		S. 102-103	
	403-3: Arbeitsmedizinische Dienste	●		S. 104	
	403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	●		S. 102, 105	
	403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	●		S. 105	
	403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	●		S. 104-105	
	403-7: Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	●		S. 106	
	403-8: Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	●		S. 9, 105-106	
	403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen	●	1	S. 9, 103-104 Eine differenzierte Erhebung der Daten ist für das Unternehmen nicht steuerungsrelevant. Die Daten werden daher nicht vollständig gemäß GRI berichtet.	
Aus- und Weiterbildung					
GRI 404: Aus- und Weiterbildung (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 84, 96-98	6
	404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	●	4	S. 96 Eine detaillierte konzernweite Datenbasis ist nicht vorhanden.	6

GRI-Standard	GRI-Angabe	Status	Grund für die Auslassung	Verweis / Erläuterung	UNGC
	404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	●		S. 96-99	6
Diversität und Chancengleichheit					
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 84, 89-90	6
	405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	●		S. 90-93; GB S. 10-13	6
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen					
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 59 Verhaltenskodex für Geschäftspartner: https://www.voestalpine.com/group/static/sites/group/.downloads/de/konzern/compliance/Verhaltenskodex-fuer-voestalpine-Geschäftspartner.pdf	3
	407-1: Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	●	4	S. 57 Eine detaillierte konzernweite Datenbasis ist aufgrund des weltweiten Lieferantennetzwerkes nicht vorhanden.	3
Soziale Bewertung der Lieferanten					
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 42-47	2
	414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	●		Alle neuen und bestehenden Rohstofflieferanten für die Stahlproduktion wurden anhand von sozialen Kriterien geprüft.	2
Politische Einflussnahme					
GRI 415: Politische Einflussnahme (2016)	103: Angaben zum Managementansatz	●		S. 48-55	10
	415-1: Parteispenden	●		Im Berichtszeitraum gab es seitens der voestalpine keine Spenden oder sonstigen Zuwendungen an Politiker und politische Parteien.	10

LEGENDE

- vollständig berichtet
- teilweise berichtet

Auslassungsgründe:

- 1 - Nicht zutreffend
- 2 - Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht
- 3 - Explizite rechtliche Verbote
- 4 - Keine Information verfügbar
- GB - Geschäftsbericht 2020/21

UNGC

Als Teilnehmer des UN Global Compact ist die voestalpine dazu verpflichtet, jährlich einen Fortschrittsbericht zu veröffentlichen. In der Spalte mit der Bezeichnung UNGC wird angezeigt, zu welchen der zehn Prinzipien die jeweiligen Angaben Informationen bieten.



17.2 RESPONSIBLESTEEL



Die voestalpine bekennt sich zu den 12 Prinzipien der Initiative „ResponsibleSteel“. Im Laufe des Geschäftsjahres 2021/22 wird sich der größte Standort (Linz) um die Zertifizierung nach dem

ResponsibleSteel Standard bewerben, an dessen Erstellung Experten der voestalpine gemeinsam mit vielen anderen Stakeholdern aktiv beteiligt waren.

Prinzip 1: Unternehmensführung

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte werden verantwortungsvoll geführt.

Prinzip 2: Managementsysteme für Soziales, Umwelt und Governance

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte verfügen über ein effektives Managementsystem, um die sozialen, ökologischen und Governance-Ziele zu erreichen, denen sie sich verpflichtet haben.

Prinzip 3: Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte schützen die Gesundheit und Sicherheit von Arbeitern und Angestellten.

Prinzip 4: Arbeitsrechte

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte respektieren die Rechte von Arbeitern und Angestellten und unterstützen deren Wohlbefinden.

Prinzip 5: Menschenrechte

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte respektieren die Menschenrechte, wo immer sie tätig sind, unabhängig von ihrer Größe oder Struktur.

Prinzip 6: Stakeholder-Engagement und Kommunikation

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte arbeiten effektiv mit Stakeholdern zusammen, berichten offen über Themen, die für Stakeholder wichtig sind und beseitigen negative Auswirkungen, die sie verursacht oder zu denen sie beigetragen haben.

Prinzip 7: Lokale Gemeinden

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte respektieren die Rechte und Interessen lokaler Gemeinden, vermeiden und minimieren nachteilige Auswirkungen und unterstützen das Wohlergehen lokaler Gemeinden.

Prinzip 8: Klimawandel und Treibhausgasemissionen

Die Eigner von ResponsibleSteel-zertifizierten Standorten bekennen sich zu den globalen Zielen des Pariser Abkommens, und sowohl die zertifizierten Standorte als auch ihre Eigner ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um dieses Engagement zu demonstrieren.

Prinzip 9: Lärm, Emissionen, Abwasser und Abfall

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte vermeiden und reduzieren Emissionen und Abwässer, die nachteilige Auswirkungen auf Menschen oder Umwelt haben, managen Abfälle gemäß der Abfallmanagement-Hierarchie und berücksichtigen die Lebenszyklus-Auswirkungen von Abfallmanagement-Optionen.

Prinzip 10: Verantwortung für Wasser

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte zeigen Verantwortung im Umgang mit Wasser.

Prinzip 11: Biodiversität

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte schützen und erhalten die biologische Vielfalt.

Prinzip 12: Stilllegung und Schließung

ResponsibleSteel-zertifizierte Standorte minimieren nachteilige soziale, wirtschaftliche und ökologische Auswirkungen einer vollständigen oder teilweisen Stilllegung und Schließung des Standorts.

Weitere Informationen unter <https://www.responsiblesteel.org/>.

17.3 UN GLOBAL COMPACT – DIE 10 PRINZIPIEN

Seit 2013 unterstützt die voestalpine den UN Global Compact und seine Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

MENSCHENRECHTE

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

ARBEITSNORMEN

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

UMWELTSCHUTZ

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

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

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



17.4 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Die Sustainable Development Goals (SDGs) wurden von einer Arbeitsgruppe der Vereinten Nationen gemeinsam mit tausenden Stakeholdern erarbeitet und von der Generalversammlung der UNO im Rahmen des Weltgipfels für Nachhaltige Entwicklung am 25.9.2015 in New York verabschiedet. 193 Mitgliedstaaten der UNO haben sich zu den 17 Zielen und 169 Subzielen für eine globale nachhaltige Entwicklung und konkretisierenden Zielvorgaben bekannt.

Die SDGs sind mit 1.1.2016 eingesetzt worden und auf einen Zeitrahmen von 15 Jahren (bis 2030) ausgelegt. Die Rolle der Privatwirtschaft bei der Zielerreichung wurde explizit hervorgehoben.

Die voestalpine trägt durch ihre Geschäftstätigkeit zu folgenden 12 SDGs maßgeblich bei:

- Ziel 3: Gesundheit und Wohlergehen
- Ziel 4: Hochwertige Bildung
- Ziel 5: Geschlechtergleichheit
- Ziel 6: Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen
- Ziel 7: Bezahlbare und saubere Energie
- Ziel 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- Ziel 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur
- Ziel 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden
- Ziel 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion
- Ziel 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
- Ziel 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
- Ziel 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

17.5 MITGLIEDSCHAFTEN

Die voestalpine AG und die Konzerngesellschaften sind Mitglied einer Vielzahl von Verbänden, Vereinen oder Interessengemeinschaften und nehmen über ihre Mitarbeiter an Arbeitsgemeinschaften teil oder arbeiten an Projekten mit. Im Folgenden ist eine Auswahl der Mitgliedschaften angeführt, die aus Sicht von Corporate Responsibility relevant sind.

ABA - Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.	Deutschland
ARA - Altstoff Recycling Austria	Österreich
ARGE OÖ Arbeitsstiftungen	Österreich
ARH Serrana - Associação de Recursos Humanos	Brasilien
ASMET - The Austrian Society for Metallurgy and Materials	Österreich
Austrian Standards Institute (ASI)	Österreich
AUVA - Allgemeine Unfallversicherungsanstalt	Österreich
B.C. Human Resources Management Association	Kanada
BBRZ - Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum	Österreich
Beijing HR Association	China
Bergmännischer Verband Österreichs	Österreich
BFI - Betriebsforschungsinstitut	Österreich
BSI - British Standards Institution	Großbritannien
CD-Labor für Alterung, Gesundheit und Arbeitsmarkt an der JKU	Österreich
CDG - Christian Doppler Forschungsgesellschaft	Österreich
Certified Human Resources Professional	Kanada
CISA - Compliance Institute of Southern Africa	Südafrika
COMET / K1-MET	Österreich
Compliance Link	Großbritannien
Compliance Praxis - Compliance Netzwerk Österreich	Österreich
Dachverband der Arbeitsmedizinischen Zentren Österreichs	Österreich
DGFP - Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.	Deutschland

EGVIA - European Green Vehicles Initiative Association	Belgien
EMAS	Österreich
ESTEP - European Steel Technology Platform	Belgien
EUROFER - Europäische Wirtschaftsvereinigung der Eisen- und Stahlindustrie	Belgien
European Wind Energy Association	Belgien
FFG - Forschungsförderungsgesellschaft	Österreich
FOSTA - Forschungsvereinigung Stahlanwendung e.V.	Deutschland
Hong Kong People Management Association	China
HSS Forum - International High Speed Steel Research Forum	Deutschland
Informelle Plattform österreichischer Arbeitsstiftungen	Österreich
Institute of Safety Management	USA
Kepler Society JKU	Österreich
Korean Employers Federation	Südkorea
LIMAK - Austrian Business School GmbH	Österreich
Montanhistorischer Verein Österreich	Österreich
National Association of Railway Business Woman	USA
NEASA - National Employers Organisation of South Africa	Südafrika
Nederland CO ₂ Neutraal	Niederlande
ÖGA - Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin	Österreich
Österreichische Vereinigung für Qualitätssicherung	Österreich
Österreichischer Arbeitskreis für Corporate Governance	Österreich
Österreichs Energie	Österreich
Photovoltaic Austria Federal Association	Österreich
Physio Austria – Bundesverband der PhysiotherapeutInnen Österreichs	Österreich
respACT – Austrian Business Council for Sustainable Development	Österreich
ResponsibleSteel	Australien
RFCS - Research Fund for Coal and Steel	Belgien
RFE - Rail Forum Europe	Belgien
RFT OÖ - Rat für Forschung und Technologie für Oberösterreich	Österreich

RoSPA - Royal Society for the Prevention of Accidents	Großbritannien
Shanghai Institute of Labor and Social Security	China
Singapore National Employers Federation	Singapur
SPIRE - Sustainable Process Industry through Resource and Energy Efficiency	Belgien
The Employers Association of Indonesia	Indonesien
The Women Secretaries & Administrative Professionals Association of Thailand	Thailand
TU Graz Forum Technik und Gesellschaft	Österreich
UNGC – United Nations Global Compact	USA
Verein Deutscher Eisenhüttenleute	Deutschland
Verein zur Förderung des Instituts für Umweltrecht	Österreich
Vffi - Verein zur Förderung von Forschung und Innovation (Unterausschuss IV)	Österreich
VÖSI – Verband Österreichische Sicherheits-Ingenieure	Österreich
WIFI OÖ GmbH, Forum Arbeit & Personal	Österreich
WingNet TU Wien	Österreich
worldsteel - World Steel Association	Belgien
WTSM – Forschungsgesellschaft für die technologische Industrie	Belgien

17.6 GLOSSAR

CMRT	Conflict Minerals Reporting Template
CO ₂ e	CO ₂ -Äquivalente, Maßeinheit zur Vereinheitlichung der Klimawirkung der unterschiedlichen Treibhausgase (CO ₂ , Methan und Lachgas)
Corporate Governance: L-Regeln C-Regeln R-Regeln	<p>Regelkategorien nach dem Österreichischen Corporate Governance Kodex:</p> <p>L-Regel (Legal Requirement): Regel beruht auf zwingenden Rechtsvorschriften</p> <p>C-Regel (Comply or Explain): Regel soll eingehalten werden; eine Abweichung muss erklärt und begründet werden, um ein kodexkonformes Verhalten zu erreichen</p> <p>R-Regel (Recommendation): Regel mit Empfehlungscharakter; Nichteinhaltung ist weder offenzulegen noch zu begründen</p> <p>(Quelle: Österreichischer Corporate Governance Kodex, Fassung Juli 2012, Österreichischer Arbeitskreis für Corporate Governance, www.corporate-governance.at)</p>
EAF	Electric Arc Furnace; Elektrolichtbogenofen
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
Eisenerz Fines	Feines Material mit Korngröße von ca. 0 - 6 mm, fällt beim Abbau und der Weiterverarbeitung von Eisenerz an und wird abgesiebt. Es wird meist zu größeren Pellets (typischerweise 8 - 18 mm groß) weiterverarbeitet.
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
Fluktuation Gesamt	Abgänge Gesamt / Personal (ohne Lehrlinge) in Köpfe (Abgänge Gesamt: Lösungen durch DG, Lösungen durch DN, einvernehmliche Lösungen, Berufsunfähigkeitspensionierungen, Pensionierungen und Tod)
FTEs, Full-time Equivalents	Vollzeitäquivalente; Kennzahl, die angibt, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben
Führungskräfte	Summe der angestellten Führungskräfte mit dauerhafter Personalverantwortung, inklusive Meister
Headcount	Mitarbeiterzahl nach Köpfen, „Kopfzahl“
Jahresfracht	Menge an bestimmten Stoffen, die ins Abwasser / in die Luft gelangen, übers Jahr aufsummiert
Life Cycle Assessment (LCA)	Systematische Analyse der Umweltauswirkungen von Produkten während des gesamten Lebensweges zur objektiven Bewertung unter Berücksichtigung von wirtschaftlichen, sozialen und technischen Aspekten
Scope 1, 2 und 3	Emissionskategorien nach dem Greenhouse Gas Protocol
USMCA	United States - Mexico - Canada Agreement Nachfolgevereinbarung der NAFTA-Freihandelszone

17.7 BESTÄTIGUNGSBERICHT

Deloitte.

An den Vorstand der
voestalpine AG
Linz

Bericht über die unabhängige Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung

Einleitung

Wir haben Prüfungshandlungen zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit („Limited Assurance“) dahingehend durchgeführt, ob der konsolidierte nichtfinanzielle Bericht zum 31. März 2021 in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien erstellt wurde. Die Berichtskriterien umfassen die vom Global Sustainability Standards Board (GSSB) herausgegebenen Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (GRI-Standards: Option Kern) sowie die in § 267a UGB genannten Anforderungen an den Bericht.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der voestalpine AG sind verantwortlich für die Erstellung des Berichtsinhaltes in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien sowie für die Auswahl der zu überprüfenden Angaben. Die Berichtskriterien umfassen die in den vom Global Sustainability Standards Board (GSSB) herausgegebenen GRI-Standards: Option Kern sowie die in § 267a UGB genannten Anforderungen an den Bericht.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

Deloitte.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe besteht darin, auf Basis der von uns durchgeführten Prüfungshandlungen ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit („Limited Assurance“) dahingehend abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die konsolidierte nichtfinanzielle Berichterstattung nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien erstellt wurde. Die Berichtskriterien umfassen die vom Global Sustainability Standards Board (GSSB) herausgegebenen Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung GRI-Standards: Option Kern sowie die in § 267a UGB genannten Anforderungen an den Bericht.

Wir haben die Prüfungshandlungen entsprechend dem International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised), Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), zur Erlangung einer begrenzten Prüfsicherheit durchgeführt. Danach haben wir unsere Berufspflichten einschließlich Vorschriften zur Unabhängigkeit einzuhalten und den Auftrag unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt, soweit sie für die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit relevant sind:

- Befragung der von der voestalpine AG genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der Nachhaltigkeitsstrategie, der Nachhaltigkeitsgrundsätze und des Nachhaltigkeitsmanagements
- Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der voestalpine AG zur Beurteilung der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen
- Abgleich der im Bericht abgebildeten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren mit den zur Verfügung gestellten Dokumenten und Unterlagen

Deloitte.

- Des Weiteren erfolgten Prüfungshandlungen dahingehend, ob im konsolidierten nichtfinanziellen Bericht sämtliche gemäß § 267a UGB geforderten Informationen offengelegt werden.

Zusammenfassende Beurteilung

Auf Grundlage unserer Prüfungshandlungen sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der konsolidierte nichtfinanzielle Bericht nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien nach den GRI-Standards: Option Kern aufgestellt worden ist.

Des Weiteren sind uns auf Grundlage unserer Prüfungshandlungen keine Sachverhalte bekannt geworden, dass nicht sämtliche gemäß § 267a UGB geforderten Informationen im konsolidierten nichtfinanziellen Bericht offengelegt worden sind, wobei anzumerken ist, dass die Kennzahlen zu Energieverbrauch und Emissionen nach Kalenderjahr anstatt Wirtschaftsjahr berichtet werden.

Auftragsbedingungen

Die „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe“ (laut Anlage), herausgegeben von der Österreichischen Kammer der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, sind Grundlage dieses Auftrags. Unsere Haftung ist gemäß Kapitel 7 auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Im Falle grober Fahrlässigkeit beträgt die maximale Haftungssumme das Fünffache des vereinnahmten Honorars. Dieser Betrag bildet den Haftungshöchstbetrag, der nur einmal bis zu diesem Maximalbetrag ausgenutzt werden kann, dies auch, wenn es mehrere Anspruchsberechtigte gibt oder mehrere Ansprüche behauptet werden.

Wien

6. September 2021

Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH

Mag. Christof Wolf
Wirtschaftsprüfer

Mag. Marieluise Krimmel
Wirtschaftsprüferin

KONTAKT & IMPRESSUM

Kontakt

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

voestalpine AG, Investor Relations
+43/50304/15-8735
ir@voestalpine.com

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

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

Impressum

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

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

Gestaltung, Realisierung: 7 Punkt Communication Group GmbH, www.7punkt.at

Druck: Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at



Im Sinne einer besseren Lesbarkeit wurde auf geschlechtsspezifische Endungen verzichtet.

