



CORPORATE
RESPONSIBILITY
FACTSHEET

2022/23

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

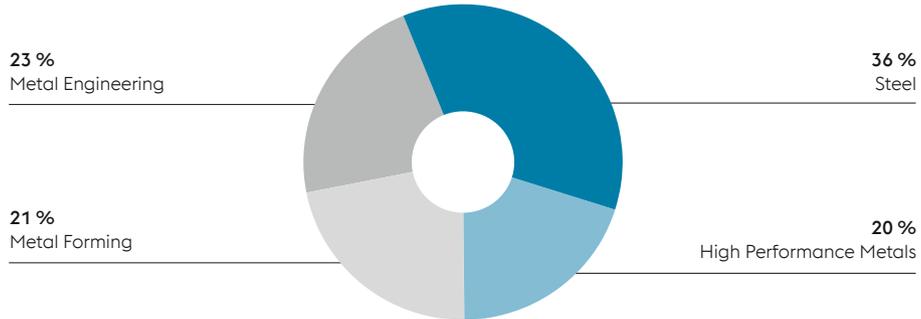
Die voestalpine ist ein weltweit tätiger Stahl- und Technologiekonzern mit kombinierter Werkstoff- und Verarbeitungskompetenz. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Linz ist in vier Divisionen gegliedert, die mit ihren Produktportfolios jeweils zu den führenden Anbieter:innen in Europa oder weltweit gehören. 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.

ENTWICKLUNG DER KENNZAHLEN

Mio. EUR	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Umsatzerlöse	13.560,7	12.717,2	10.901,9	14.923,2	18.225,1
EBITDA	1.564,6	1.181,5	1.148,1	2.291,3	2.544,6
EBITDA-Marge	11,5 %	9,3 %	10,5 %	15,4 %	14,0 %
EBIT	779,4	-89,0	338,2	1.454,3	1.624,2
EBIT-Marge	5,7 %	-0,7 %	3,1 %	9,7 %	8,9 %
Beschäftigte (Vollzeitäquivalente) Ende Geschäftsjahr	51.907	49.682	48.654	50.225	51.202
Forschungsaufwendungen	170,5	174,4	153,0	173,9	191,2
Betriebsaufwand für Umweltschutzanlagen in Österreich	299,1	314,5	300,1	437,5	480,0
Umweltinvestitionen für Produktionsstandorte in Österreich	66,0	35,0	15,3	27,0	29,0
Rohstahlproduktion (in Mio. t)	6,895	7,173	6,882	7,838	7,079

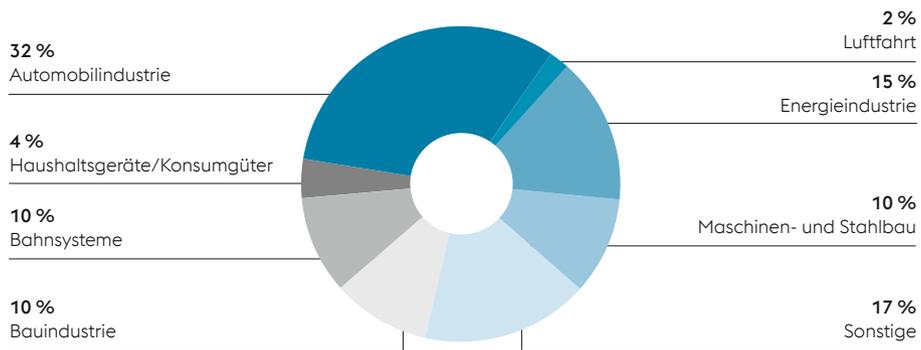
UMSATZ NACH DIVISIONEN

in % der addierten Divisionsumsätze, Geschäftsjahr 2022/23



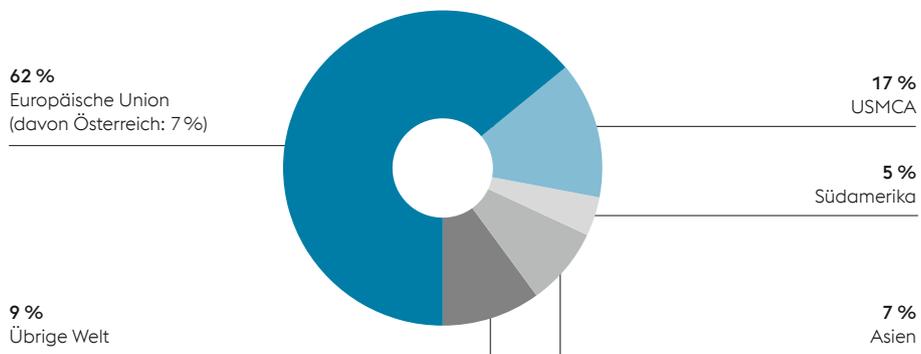
UMSATZ NACH BRANCHEN

in % des Konzernumsatzes, Geschäftsjahr 2022/23



UMSATZ NACH REGIONEN

in % des Konzernumsatzes, Geschäftsjahr 2022/23

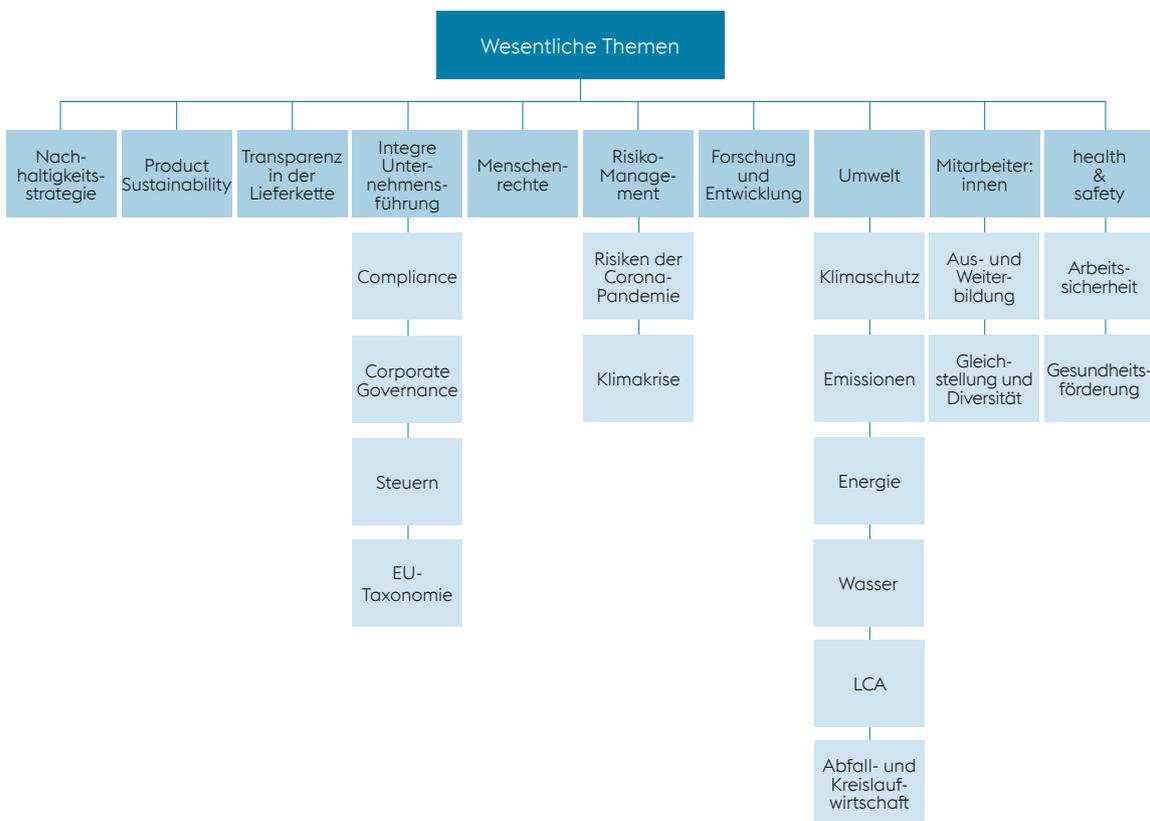


STAKEHOLDER:INNEN UND CR MANAGEMENT

Stakeholder:innen 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.

Eine wichtige Aufgabe des Managements besteht darin, den Kontakt zu den Stakeholder:innen zu pflegen, ihre Anliegen aufzugreifen und für einen bestmöglichen Interessenaus-

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



INTEGRE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Integre Unternehmensführung bedeutet einerseits verantwortungsvolle, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichtete Leitung und Kontrolle des Konzerns (Corporate Governance) und andererseits die Ausrichtung des Verhaltens aller Mitarbeiter:innen im Konzern 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 in allen Ländern, in denen die voestalpine tätig ist, zur Einhaltung sämtlicher anwendbarer Gesetze. 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 der Internationalen Menschenrechtscharta und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und unterstützen den UN Global Compact.



STEUERN

Die Konzernsteuerstrategie, die im Rahmen der Konzernsteuerrichtlinie vom Vorstand der voestalpine AG beschlossen wurde, ist das Bekenntnis des voestalpine-Konzerns, bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen im Konzern die steuerlichen Vorschriften des jeweiligen Landes einzuhalten.

Die Geschäftsführung jeder Konzerngesellschaft ist für die Umsetzung und Einhaltung der steuerlichen Vorschriften sowie der Konzernsteuerrichtlinie verantwortlich. Die voestalpine AG und die

Divisionsleitgesellschaften überprüfen und aktualisieren regelmäßig die Konzernsteuerrichtlinie und überwachen deren Umsetzung und Einhaltung in den Konzerngesellschaften. Die funktionale Zuständigkeit auf Vorstandsebene liegt hierfür beim CFO der voestalpine AG. Um die Einhaltung der Steuerstrategie sicherzustellen, wurden Steuerungsprozesse und Überwachungsmaßnahmen der voestalpine AG und der Divisionsleitgesellschaften für die steuerlichen Kernprozesse in den Konzerngesellschaften entwickelt, die Teil der Konzernsteuerrichtlinie sind.

EU-TAXONOMIE

Seit 1. Januar 2022 sind börsennotierte Unternehmen in der EU verpflichtet, ihre Wirtschaftstätigkeiten entsprechend der Taxonomie-Verordnung zu klassifizieren und die Ergebnisse in der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung oder im konsolidierten nichtfinanziellen Bericht (gemäß Anforderungen des § 267a und des § 243b UGB) zu veröffentlichen. Hierbei sollen wirtschaftliche Tätigkeiten gemäß deren ökologischer Nachhaltigkeit eingestuft werden.

Die Berichterstattung nach der EU-Taxonomie-Verordnung erfolgt in einem dreistufigen Prozess, bei dem festgestellt wird, ob eine Wirtschaftstätigkeit taxonomiefähig (also grundsätzlich von der Taxonomie-Verordnung erfasst) ist und ob sie auch taxonomiekonform ist. Werden Wirtschaftstätigkeiten eines Unternehmens nicht durch die Taxonomie-Verordnung abgedeckt, gelten diese als nicht taxonomiefähig.

Die Taxonomiefähigkeit aller Gesellschaften wurde im Rahmen des Implementierungsprozesses überprüft.

Als Ergebnis dieser Analyse wurden Wirtschaftstätigkeiten im voestalpine-Konzern als taxonomiefähig identifiziert und folgenden Kategorien zugeordnet:

>> 3.9. Herstellung von Eisen und Stahl

Der voestalpine-Konzern betreibt in Linz, Österreich (Steel Division) und in Donawitz, Österreich (Metal Engineering Division) Stahlproduktion auf Basis von Hochofentechnologie. Die High Performance Metals Division betreibt an insgesamt 3 Standorten in Europa (Kapfenberg, Österreich, Wetzlar, Deutschland und Uddeholms, Schweden) sowie an einem Standort in Brasilien (Sumare) Stahlproduktion auf Basis von Elektrolichtbogentechnologie.

In der Verordnung sind sechs Umweltziele definiert. Um als taxonomiekonform eingestuft zu werden, müssen Wirtschaftstätigkeiten zumindest zu einem dieser Ziele einen wesentlichen Beitrag leisten. Darüber hinaus dürfen sie die Erreichung der anderen Umweltziele nicht erheblich beeinträchtigen („Do No Significant Harm“; DNSH). Zuletzt müssen in dem dreistufigen Prozess soziale Mindestschutzkriterien („Minimum Safeguards“) wie zum Beispiel für Arbeitssicherheit und Menschenrechte erfüllt werden.

Die EU-Verordnung definiert sechs Umweltziele:

- a. Klimaschutz
- b. Anpassung an den Klimawandel
- c. Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
- d. Übergang zur Kreislaufwirtschaft
- e. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
- f. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

>> 6.2. Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr

Der voestalpine-Konzern betreibt in Linz, Österreich (Steel Division) ein Eisenbahnverkehrsunternehmen auf dem europäischen Streckennetz.

>> 6.14. Schienenverkehrsinfrastruktur

Der voestalpine-Konzern produziert weltweit wesentliche Komponenten für Eisenbahnverkehrsinfrastruktur (Metal Engineering Division). Diese umfassen Weichensysteme (vormontierte Komplettsysteme inkl. Antrieben, Verschluss-Systemen, Überwachungseinrichtungen), Diagnose- und Monitoringsysteme sowie Serviceleistungen für Schienenverkehrsinfrastruktur (Logistikdienstleistungen, Schienenbearbeitungen, Schienenschweißen, Schienenschleifen, Recycling etc.).

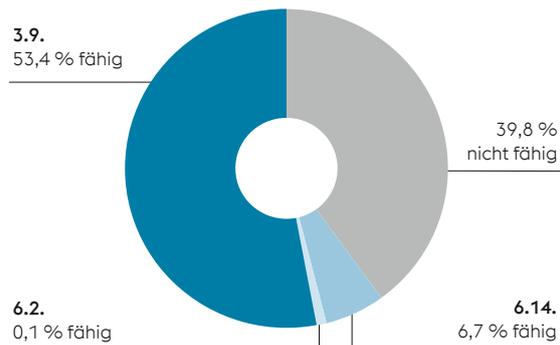
ERGEBNISSE KENNZAHLEN

Taxonomiefähiger/-konformer Umsatz

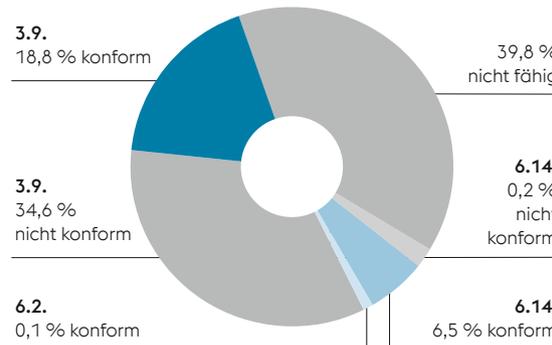
Als Basis für die Ermittlung der taxonomiefähigen Umsätze sind laut EU-Taxonomie-Verordnung die Umsatzerlöse gemäß IAS 1.82(a) heranzuziehen. Diese entsprechen den in der Gewinn- und Verlustrechnung des Geschäftsberichts 2022/23 ausgewiesenen Umsatzerlösen

und werden daher für die Berechnung der Taxonomiefähigkeit in folgender Tabelle als Nenner verwendet. Der Zähler umfasst jene Umsätze, welche mit Wirtschaftstätigkeiten generiert wurden, die in der EU-Taxonomie-Verordnung erfasst sind. Die taxonomiekonformen Umsatzerlöse der voestalpine betragen 4.626,2 Mio. EUR.

TAXONOMIEFÄHIGKEIT NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



TAXONOMIEKONFORMITÄT NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN

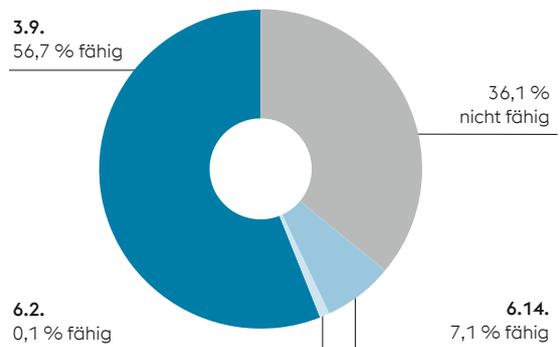


Taxonomiefähige/-konforme Investitionsausgaben (CapEx)

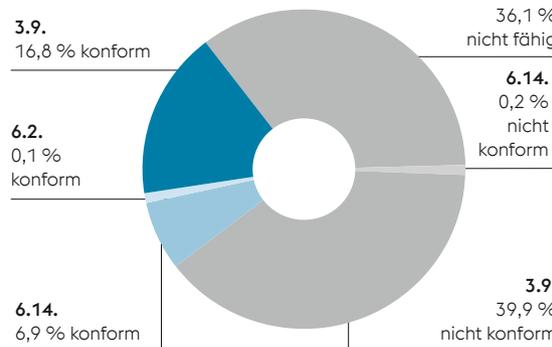
Als Basis für die Ermittlung der taxonomiefähigen Investitionsausgaben wurden die Zugänge inkl. der Zugänge aus Unternehmenszusammenschlüssen zu Sachanlagen, immateriellen Vermögenswerten sowie Nutzungsrechten aus Leasingverhältnissen berücksichtigt. Nicht berücksichtigt wurden Investitionen über Joint Ventures, Investitionen in Finanzinstrumente sowie Zugänge zu Firmenwerten. Die Differenz der Investitionsausgaben, welche hier im Nen-

ner verwendet werden, zu den im Geschäftsbericht 2022/23 im Kapitel „Geschäftssegmente“ veröffentlichten Daten betrifft ausschließlich Firmenwertzugänge. Der Zähler umfasst jene Investitionsausgaben, welche mit Wirtschaftstätigkeiten generiert wurden, die in der EU-Taxonomie-Verordnung erfasst sind. Im Bereich der Investitionsausgaben liegt der taxonomiekonforme Anteil bei 23,8 % (218 Mio. EUR).

TAXONOMIEFÄHIGKEIT NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



TAXONOMIEKONFORMITÄT NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN

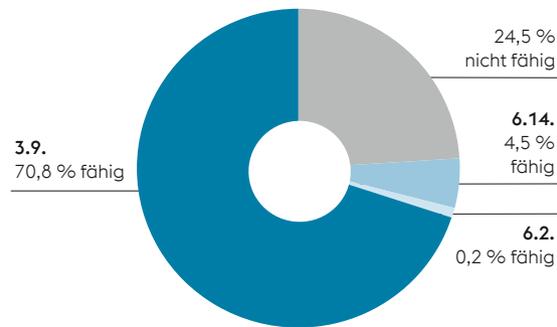


Taxonomiefähige/-konforme Betriebsausgaben (OpEx)

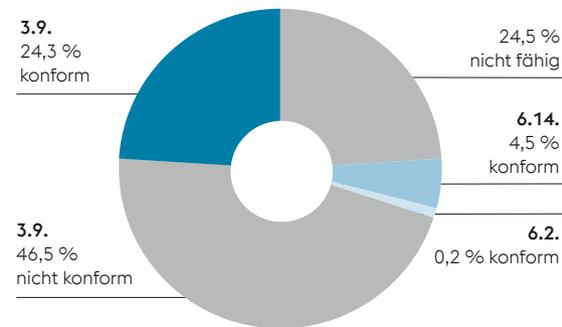
Im Gegensatz zu den Umsatzerlösen und den Investitionsausgaben können die Betriebsausgaben nicht direkt aus dem Geschäftsbericht 2022/23 übernommen werden. Für die Ermittlung des Nenners der Betriebsausgaben sind nur wenige ausgewählte Aufwendungen relevant. Diese umfassen Gebäudesanierungsmaßnahmen, Wartung und Reparatur von Sachanlagen, Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen,

Schulungsaufwendungen für die Mitarbeiter:innen sowie kurzfristige Leasingaufwendungen. Der Zähler umfasst jene Betriebsausgaben, welche mit Wirtschaftstätigkeiten generiert wurden, die in der EU-Taxonomie-Verordnung erfasst sind. Betriebsausgaben aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten belaufen sich auf 274,1 Mio. EUR. Das entspricht 29,0 % der taxonomiefähigen Betriebsausgaben.

TAXONOMIEFÄHIGKEIT NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



TAXONOMIEKONFORMITÄT NACH WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN



MINDESTSCHUTZ (MINIMUM SAFEGUARDS)

Als ökologisch nachhaltig werden jene Wirtschaftstätigkeiten anerkannt, die einen wesentlichen Beitrag zu mindestens einem der sechs Umweltziele leisten, kein weiteres Ziel negativ beeinflussen und den (sozialen) Mindestschutz erfüllen. Die Prüfung des Mindestschutzes von Arbeitenden und der Einhaltung der Menschenrechte ist gemäß Artikel 18 der EU-Taxonomie-Verordnung auch die letzte Prüfstufe zur Taxonomiekonformität. Hier soll sichergestellt werden, dass die Wirtschaftstätigkeit auch internationalen Menschenrechtsstandards und Vorschriften zu Themen wie Bestechung, Korruption, Besteuerung und fairem Wettbewerb gerecht wird. Die in Artikel 18 genannten Standards identifizieren vier Kernthemen, für die die Einhaltung von Mindestgarantien definiert wird.

Die folgenden Richtlinien und Normen müssen eingehalten werden:

- >> OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- >> UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles)
- >> ILO Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (ILO Kernarbeitsnormen)
- >> Internationale Menschenrechtscharta

Die Platform on Sustainable Finance (PSF) greift folgende zentrale Themen für die Anwendung des sozialen Mindestschutzes auf:

- >> Menschenrechte (inkl. Arbeitnehmer:innen-Rechte)
- >> Vermeidung von Bestechung und Korruption
- >> Besteuerung
- >> Fairer Wettbewerb

MENSCHENRECHTE

In der unbedingten Verpflichtung zur 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.

MENSCHENRECHTS-SCHULUNGEN MITARBEITER:INNEN

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des voestalpine-Konzerns haben verpflichtend ein E-Learning zum Thema „Menschenrechte“ zu absolvieren. Das E-Learning wird in drei Modulen ausgerollt:

- >> Modul 1: Grundlagen der Menschenrechte
- >> Modul 2: Menschenrechte im Arbeitsalltag
- >> Modul 3: Menschenrechte in der Lieferkette

MENSCHENRECHTS-SCHULUNGEN SICHERHEITSPERSONAL

Das Sicherheitspersonal des Werkschutzes besteht zum Großteil aus eigenen Mitarbeiter:innen der voestalpine, für die der Code of Conduct des Konzerns gilt. Mitarbeiter:innen von Fremdfirmen unterliegen dem Verhaltenskodex für voestalpine-Geschäftspartner. Beide Dokumente verpflichten zur Einhaltung der Menschenrechte.

Schulungen der eigenen Mitarbeiter:innen zu diesem Thema werden von der voestalpine selbst durchgeführt, die Schulung der externen Sicherheitskräfte erfolgt durch die:den jeweilige:n Arbeitgeber:in.

HUMAN RIGHTS POLICY

Im März 2023 wurde vom Vorstand die Human Rights Policy verabschiedet. Die voestalpine verlangt die Einhaltung der Menschenrechte von ihren Führungskräften und Mitarbeiter:innen wie auch von all ihren Geschäftspartner:innen.

KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN UND RECHT AUF VEREINIGUNGSFREIHEIT

Rund 80 % aller Beschäftigten im voestalpine-Konzern befinden sich in einem durch einen Kollektivvertrag geregelten Arbeitsverhältnis. Jeder:r Mitarbeiter:in 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 Lieferant:innen und Geschäftspartnern duldet die voestalpine keinerlei Form von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit. Im Zuge der Untersuchung der Lieferkette (Sustainable Supply Chain Management) werden Lieferant:innen 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 Statements. Im Code of Conduct und im Verhaltenskodex für Geschäftspartner sind Menschenhandel und Moderne Sklaverei explizit erwähnt und dezidiert untersagt.

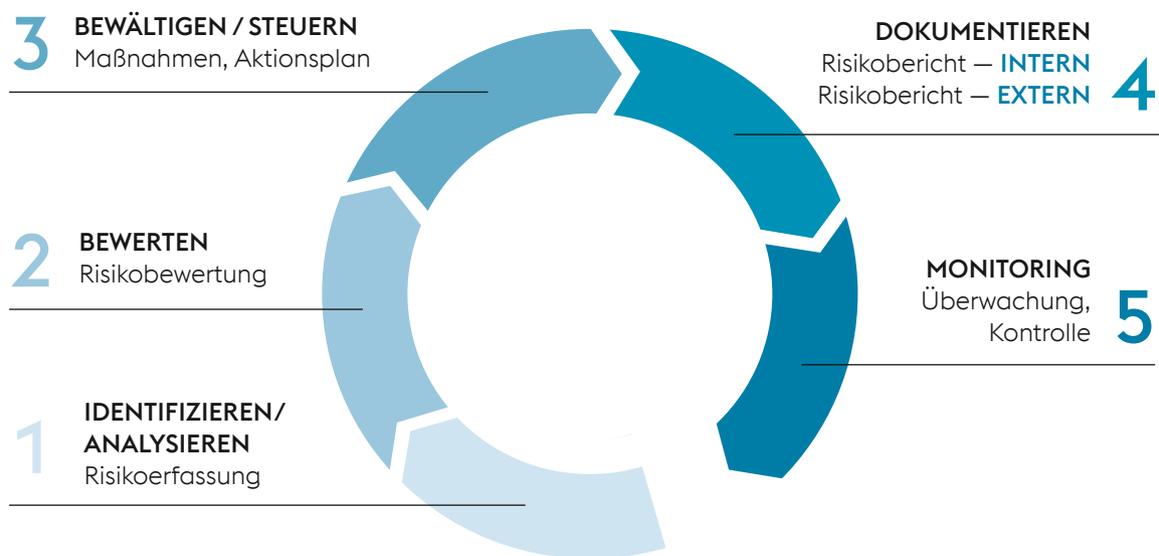
RISIKOMANAGEMENT

Aktives Risikomanagement, wie es im voestalpine-Konzern verstanden und seit vielen Jahren angewendet wird, dient der langfristigen Sicherung des Unternehmensbestands als auch der Wertsteigerung und stellt somit einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar. Das Riskomanagement der voestalpine deckt auch Nachhaltigkeitsrisiken ab.

Durch den einheitlichen Risikomanagementprozess, den alle 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. Maßnahmen zur Risikobewältigung verfolgen unter Berücksichtigung von Risikoappetit und -tragfähigkeit unterschiedliche Strategien (wie „Vermeiden“, „Vermindern“, „Sichern“ sowie Kombinationen daraus und – sofern aus wirtschaftlichen Überlegungen keine weiteren Maßnahmen sinnvoll

erscheinen – „Tragen“ des Risikos). Maßnahmenfestlegung und -umsetzung liegen im Verantwortungsbereich des lokalen Managements.

Das Risikomanagement der voestalpine schließt alle Unternehmensbereiche und Hierarchiestufen ein und erstreckt sich sowohl über die strategische als auch die operative Ebene. Der Risikomanagementprozess läuft in mehreren Schritten ab und ist ähnlich aufgebaut wie in den Guidelines der OECD für multinationale Konzerne empfohlen:



FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Thematische Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsstrategie im ökologischen Bereich sind die CO₂-Reduktion sowie die Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft. Ziel ist, bis 2050 die Stahlproduktion klimaneutral zu gestalten. Lebenszyklusbetrachtungen, Digitalisierung, nachhaltige Produkte und erweiterte Material- sowie Energiekreisläufe helfen, die Ziele bei der Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft zu erreichen. Dafür ist eine intensive Forschungs- und Entwicklungstätigkeit (F&E) erforderlich.



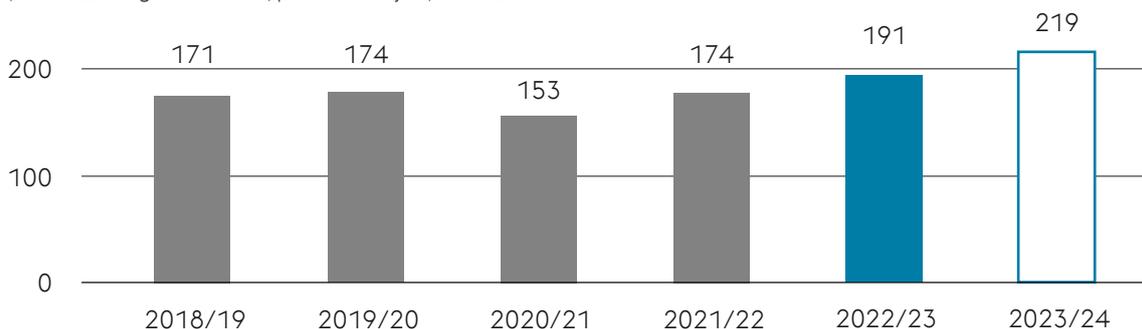
FORSCHUNGS-AUFWENDUNGEN DES voestalpine-KONZERNES

Die Unternehmensstrategie der voestalpine ist auf Innovations-, Technologie- und Qualitätsführerschaft ausgerichtet, damit kommt der F&E eine zentrale Rolle im Geschäftsmodell zu. Ihre

Bedeutung spiegelt sich auch in der kontinuierlichen Steigerung des F&E-Aufwands sowie dem neuen Rekord-Budget wider.

BRUTTO-F&E-AUFWENDUNGEN

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



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, Emissionsverringerung und Energieeinsparung im Rahmen der bestehenden Stahlerzeugungsprozesse kontinuierlich vorangetrieben. Parallel dazu tragen die intensive Erforschung neuer, umweltfreundlicherer Herstellungsprozesse und nicht zuletzt die Weiterentwicklung von Werkstoffen und Produkten ebenfalls wesentlich zur Verbesserung der Umweltbilanz bei. 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:innen und umweltbewusstes Verhalten
- >> Offener und sachlicher Dialog

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 Produktions-

anlagen 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.



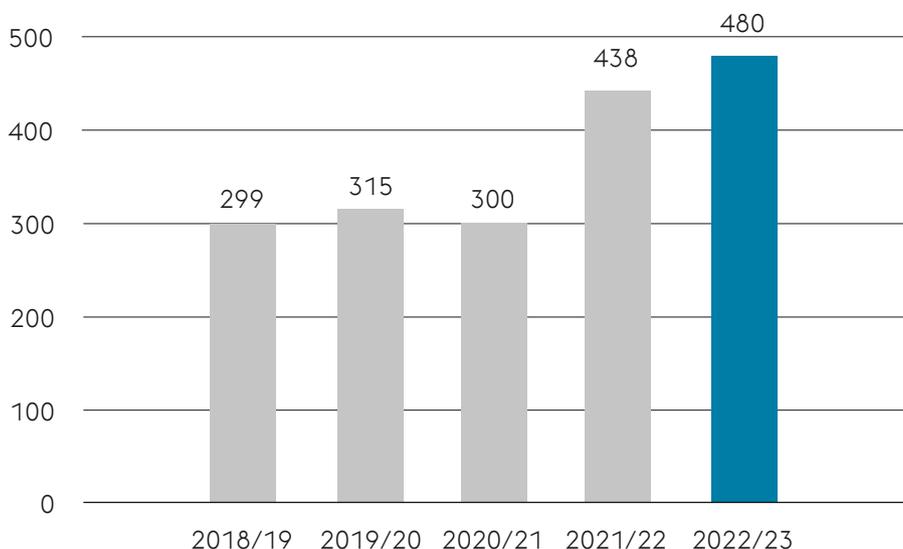
UMWELTMANAGEMENTSYSTEME

Das interne Umweltdatenmanagement der voestalpine umfasst rund 120 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.

Der voestalpine-Konzern hat Managementsysteme weltweit breitflächig implementiert. 76 % der Produktionsstandorte verfügen über ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 oder EMAS. 30 % der Gesellschaften unterliegen dem zertifizierten Energiemanagement nach ISO 50001.

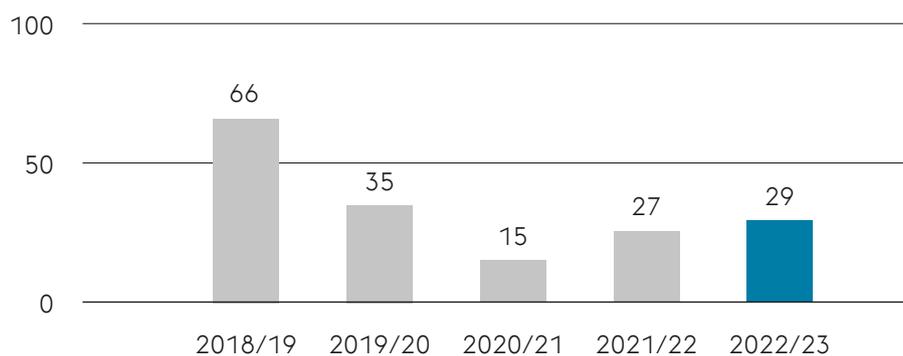
UMWELTAUFWENDUNGEN

in Mio. EUR



UMWELTINVESTITIONEN

in Mio. EUR



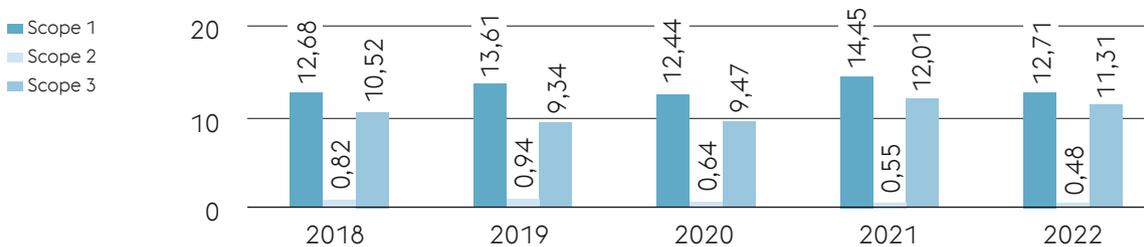
TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Die direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1) der rund 120 Produktionsstandorte des voestalpine-Konzerns reduzierten sich 2022 von 14,5 auf 12,7 Mio. t CO₂-Äquivalente. Dieser Rückgang ist einerseits auf die Veräußerung der voestalpine Texas LLC, bisher ein wesentlicher THG-Emittent, und andererseits auf einen Produktionsrückgang zurückzuführen. Der Großteil der direkten Treibhausgasemissionen fällt dabei in Österreich an den Standorten Linz (8,9 Mio. t) und Donawitz (2,9 Mio. t) an, wo über die Hochofenroute Rohstahl produziert wird.

Für die Berechnung indirekter Treibhausgasemissionen greift die voestalpine nur auf geprüfte Datensätze und Emissionsfaktoren bekannter Quellen (sphaera GaBi TS®) und Primärdaten von Lieferant:innen zurück. Neben Kohlenstoffdioxid sind in den direkten und indirekten Emissionsdaten auch die Treibhausgase Methan und Lachgas enthalten. Zusätzlich zu den direkten Emissionen (Scope 1) wurden auch die indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 2 und Scope 3) erhoben und gemäß der Methodik „EF 3.0 Climate Change total“ ausgewertet.

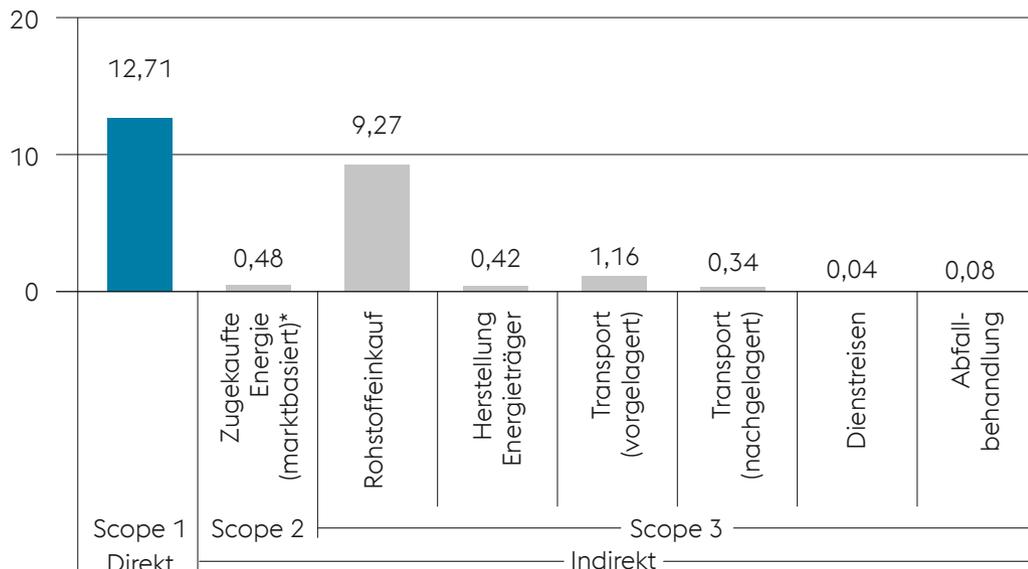
SCOPE-1/2/3-EMISSIONSVERLAUF

in Mio. t CO₂e



DIREKTE UND INDIREKTE TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN 2022

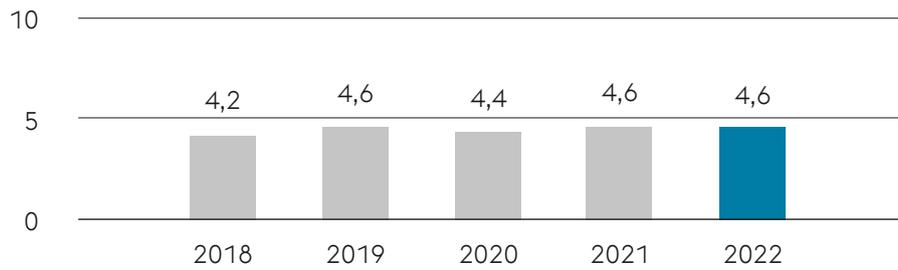
in Mio. t CO₂e



* Scope 2 marktbasierend: 0,48 Mio. t CO₂e
 Scope 2 standortbasierend: 0,65 Mio. t CO₂e

SO₂-EMISSIONEN

kt



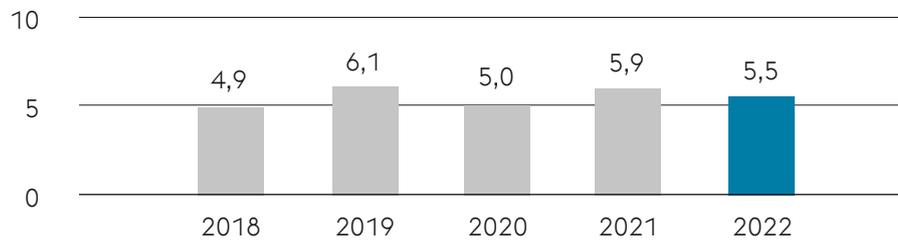
SPEZIFISCHE SO₂-EMISSIONEN

kg/t Produkt



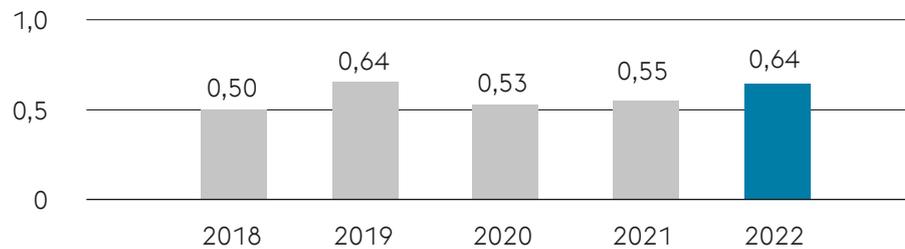
NO_x-EMISSIONEN

kt



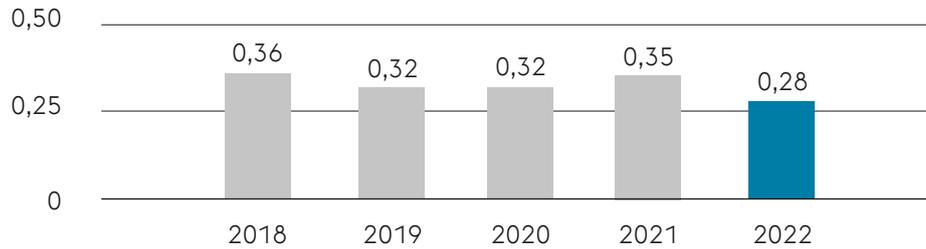
SPEZIFISCHE NO_x-EMISSIONEN

kg/t Produkt



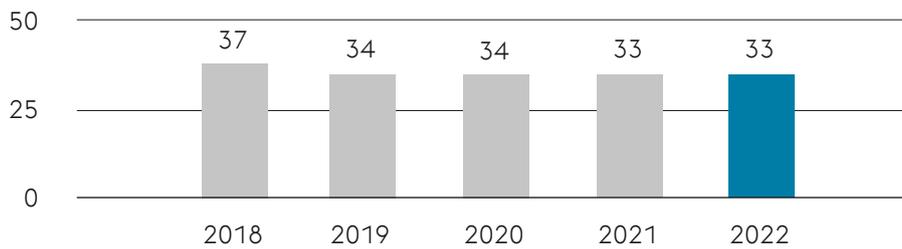
GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

kt



SPEZIFISCHE GEFASSTE STAUBEMISSIONEN

g/t Produkt



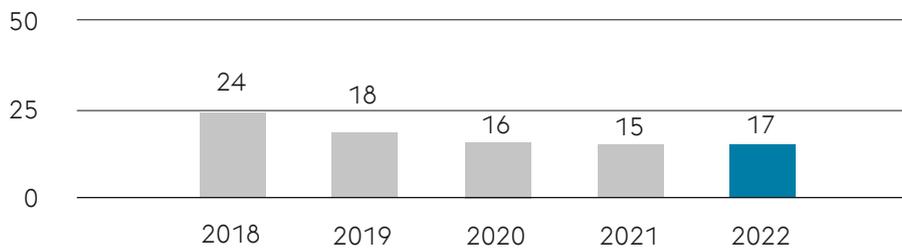
VOC-EMISSIONEN

kt

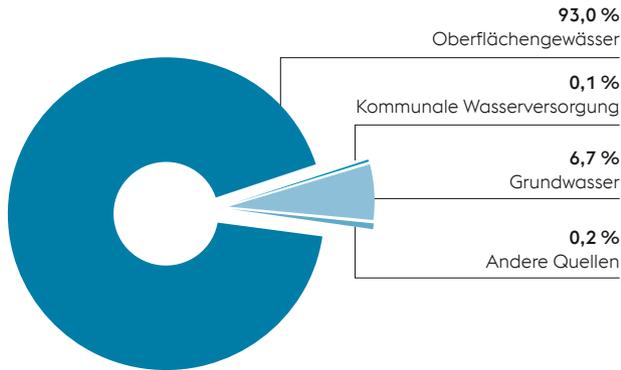


SPEZIFISCHE VOC-EMISSIONEN

g/t Produkt

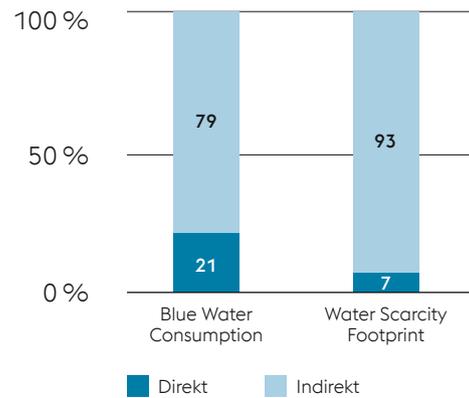


WASSERENTNAHME 2022



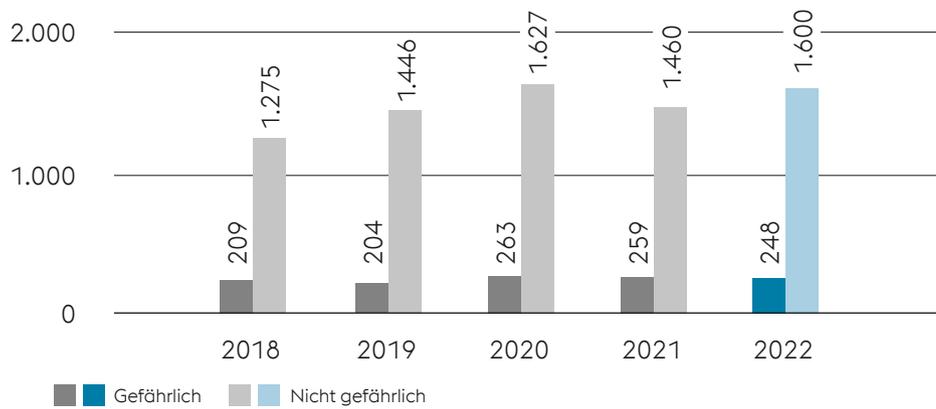
WATER FOOTPRINT 2022

in %



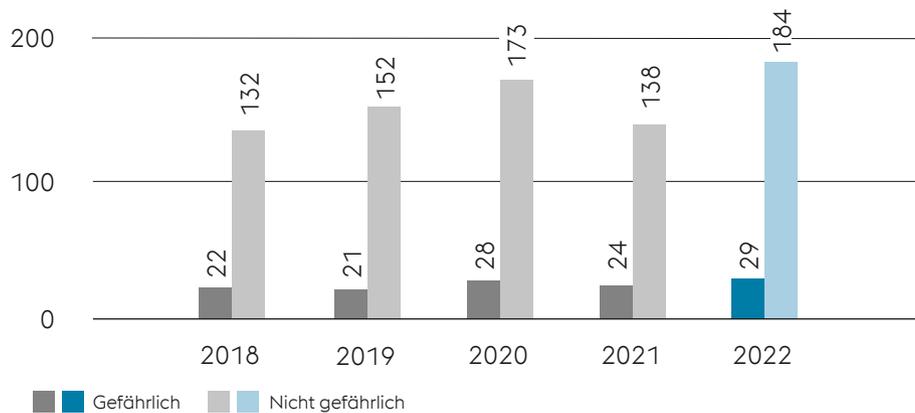
MENGE AN ABFÄLLEN

kt



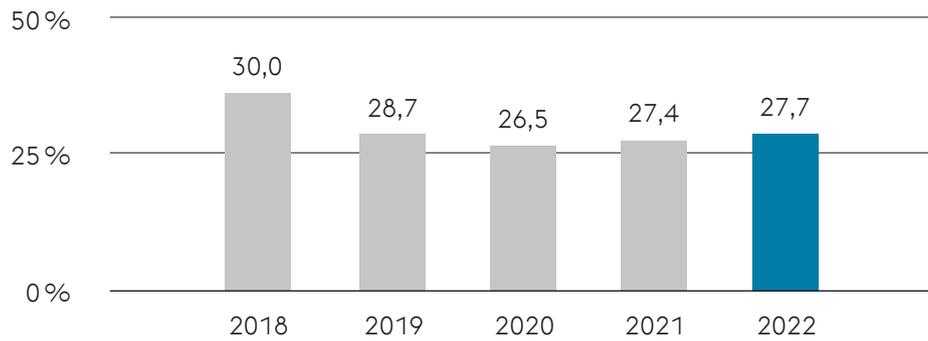
SPEZIFISCHE MENGE AN ABFÄLLEN

kg/t Produkt

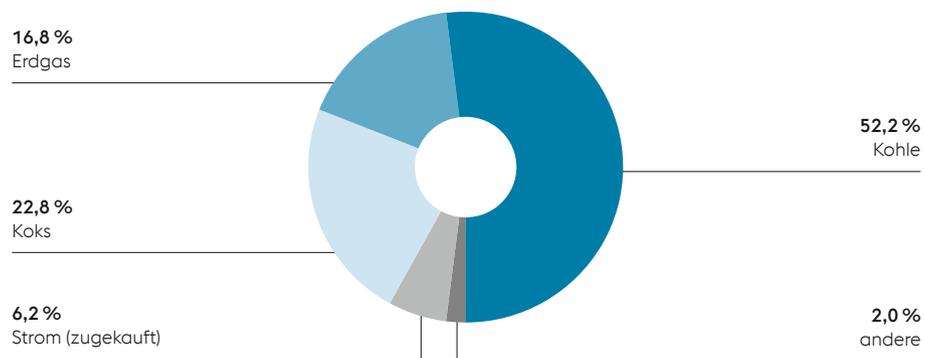


RECYCLINGRATE

in % des Produktoutputs

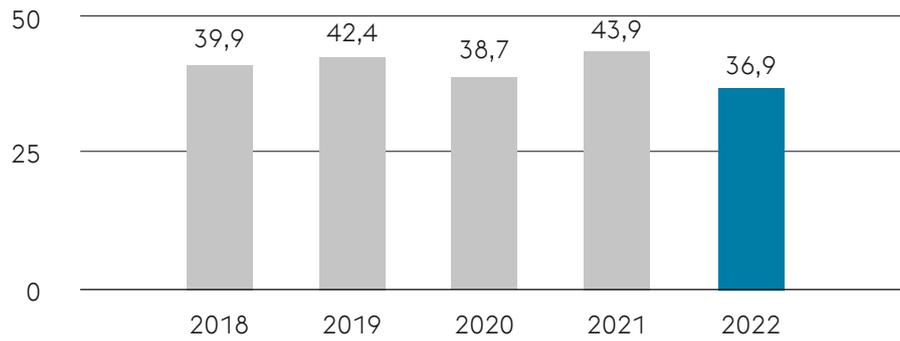


ANTEILE AN ENERGIETRÄGERN 2022



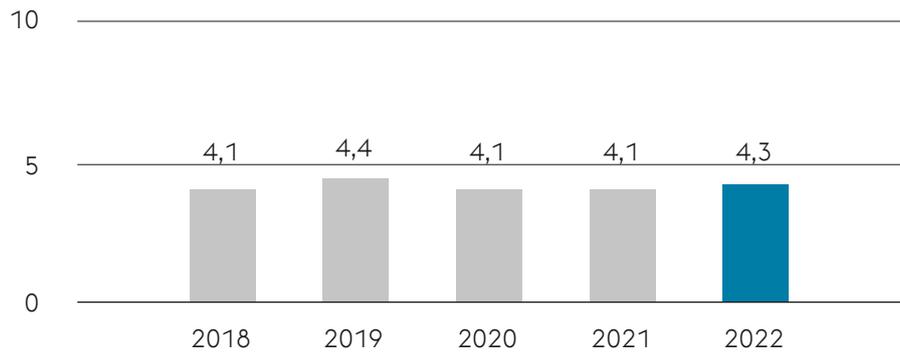
GESAMTENERGIEVERBRAUCH

TWh



SPEZIFISCHER GESAMTENERGIEVERBRAUCH

MWh/t Produkt



MITARBEITER:INNEN

Unser Erfolg als Stahl- und Technologiekonzern beruht auf den besonderen Kompetenzen und der hohen Motivation unserer Mitarbeiter:innen. Die voestalpine legt daher großen Wert auf eine wertschätzende Unternehmenskultur, die Vielfalt und Individualität der Mitarbeiter:innen 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:innen 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.

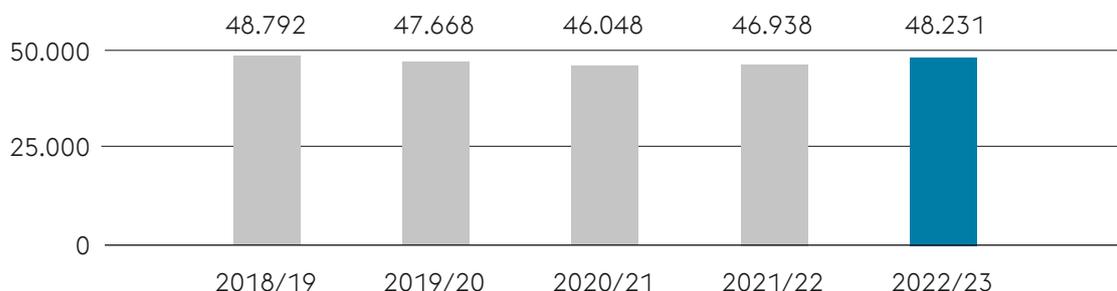
Aus- und Weiterbildung

voestalpine-Mitarbeiter:innen 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.



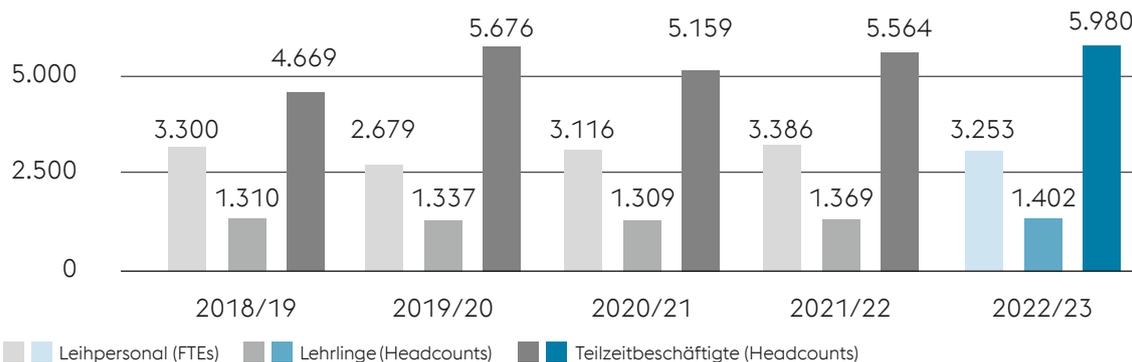
ENTWICKLUNG DER MITARBEITER:INNEN-ZAHL

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



STRUKTUR DER MITARBEITER:INNEN NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS

jeweils zum Stichtag 31.3.; ohne Vollzeitmitarbeiter:innen



PERSONALSTAND NACH LÄNDERN UND GESCHLECHT (AB 10 HEADCOUNTS)

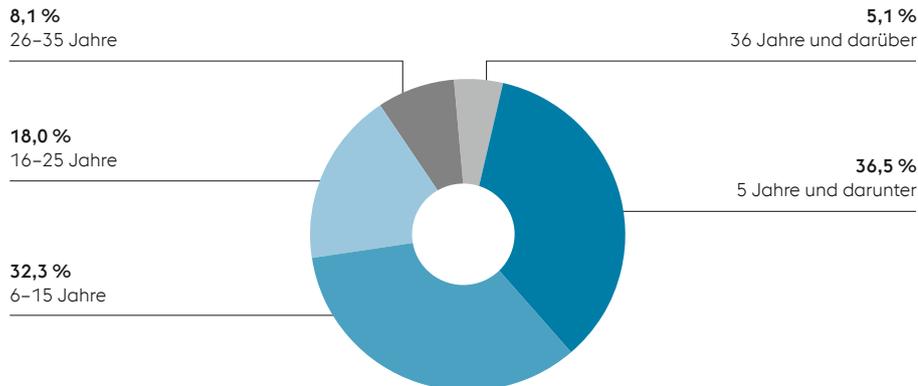
Personal (ohne Lehrlinge und Leasingmitarbeiter:innen, Headcounts), zum Stichtag 31.3.

Land	gesamt	männlich	weiblich
Österreich	22.617	19.357	3.260
Deutschland	7.537	6.377	1.160
USA	2.500	2.002	498
Brasilien	2.323	2.079	244
China	2.013	1.659	354
Schweden	1.215	995	220
Niederlande	1.081	960	121
Polen	831	593	238
Frankreich	807	661	146
Rumänien	775	618	157
Belgien	716	664	52
Großbritannien	664	556	108
Mexiko	588	419	169
Indien	430	399	31
Südafrika	417	338	79
Italien	407	326	81
Tschechische Republik	343	293	50
Spanien	332	270	62
Türkei	294	260	34
Australien	288	242	46
Ungarn	273	229	44
Kanada	220	179	41
Indonesien	155	136	19
Singapur	155	88	67
Bulgarien	122	103	19
Schweiz	116	101	15
Thailand	107	66	41
Taiwan	106	84	22
Peru	92	77	15
Litauen	76	71	5
Kolumbien	71	51	20
Japan	69	52	17
Argentinien	66	50	16
Portugal	65	55	10
Malaysia	64	38	26
Vietnam	55	34	21
Saudi-Arabien	47	45	2
Republik Korea (Südkorea)	47	35	12
Ecuador	32	23	9
Slowakei	28	16	12
Vereinigte Arabische Emirate	22	18	4
Russland	20	10	10
Dänemark	14	10	4

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

zum Stichtag 31.3.2023

Alle Beschäftigten außer Lehrlinge, Praktikant:innen, freie Dienstnehmer:innen, Diplomand:innen/Dissertant:innen



GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Im voestalpine-Konzern sind weltweit mehr als 51.000 Mitarbeiter:innen (FTEs) tätig. Jede einzelne Persönlichkeit ist mit ihren 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:innen, Kund:innen, Geschäftspart-

ner:innen), unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Beeinträchtigung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Dieses Bekenntnis und entsprechende Maßnahmen fördern 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.

MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

In Österreich sind Unternehmen ab einer Größe von 25 Mitarbeiter:innen verpflichtet, Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zur Verfügung zu stellen. Mit Stand 31.3.2023 haben 577 Mitarbeiter:innen der voestalpine in Österreich gemeldet, dass sie sogenannte begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes sind. Aus Datenschutzgründen wird außerhalb von Österreich eine eventuelle Behin-

derung der Mitarbeiter:innen 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 des Unternehmens werden Integrationsmaßnahmen unterstützt.

ANTEIL MITARBEITERINNEN

jeweils zum Stichtag 31.3.

	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Frauen gesamt	14,4 %	14,7 %	14,8 %	15,4 %	15,7 %
Weibliche Führungskräfte	12,5 %	12,5 %	13,6 %	12,9 %	13,6 %
Angestellte	28,9 %	29,1 %	29,3 %	29,6 %	29,7 %
Arbeiterinnen	5,7 %	5,8 %	5,8 %	6,4 %	6,7 %
Weibliche Lehrlinge (technisch)	13,4 %	15,6 %	14,0 %	16,5 %	16,9 %
Weibliche Lehrlinge (sonstige)	52,7 %	47,8 %	50,3 %	48,1 %	50,2 %

LEHRLINGE/AUSZUBILDENDE

Zum Stichtag 31.3.2023 wurden im voestalpine-Konzern 1.402 Lehrlinge in rund 50 Lehrberufen ausgebildet, der Großteil (67,0 %) davon an Standorten in Österreich. 17,0 % waren in Deutschland im Rahmen des dualen Systems in Ausbildung. Durch die bedarfsorientierte Schulung kann fast allen nach ihrem erfolgreichen Lehrabschluss 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 durchschnittlich mehr als 90.000 EUR in die Ausbildung eines Lehrlings.

Zahlreiche Erfolge unserer Lehrlinge bestätigen die Qualität unserer Ausbildung, wie etwa die 16 Auszeichnungen beim OÖ Lehrlingsaward 2022 oder die Medallion for Excellence in Anlagenelektrik bei der Weltmeisterschaft der Berufe 2022, den 46. WorldSkills. Auch der Besuch des Arbeitsministers der Vereinigten Staaten im Jänner 2023 im Ausbildungszentrum in Linz untermauert die hohe Ausbildungsqualität. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels intensivieren die USA ihre Zusammenarbeit und den Austausch mit Österreich im Bereich der dualen Ausbildung. Das zeigt einmal mehr, dass die Fachkräfteausbildung der voestalpine ein Vorzeigebispiel in der Industrie ist. Rund 500 Lehrstellen bietet die voestalpine im kommenden Ausbildungsjahr (ab September 2023) in Österreich, Deutschland und der Schweiz.

Die Sicherheit am Arbeitsplatz und die Gesundheit der Mitarbeiter:innen haben als Grundwerte für die voestalpine höchste Priorität. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Unfallhäufigkeit zu vermindern und die Gesundheitsquote aller Mitarbeiter:innen zu erhöhen, egal wo und in welcher Funktion sie im voestalpine-Konzern beschäftigt sind. Konzernweit gültige Sicherheitsstandards bilden das Fundament einer wirksamen health & safety-Unternehmenskultur.

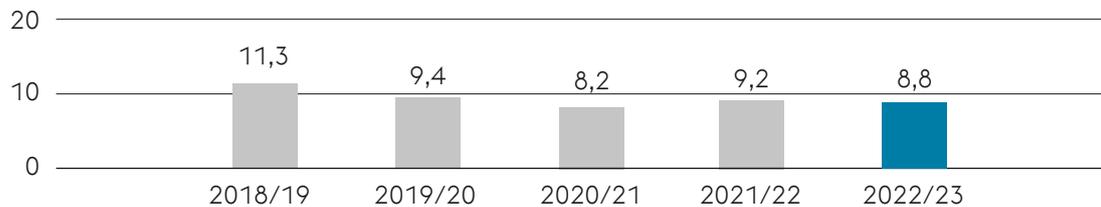


Die Produktionsgesellschaften der voestalpine verfügen zu 100 % (44.100 Mitarbeiter:innen) über ein h&s-Managementsystem, 76 % sind nach ISO 45001 oder einem nationalen, gleich-

wertigen health & safety-Standard zertifiziert. Damit sind rund 35.200 Mitarbeiter:innen (80 %) in der Produktion an einem Standort mit zertifiziertem Arbeitssicherheitssystem beschäftigt.

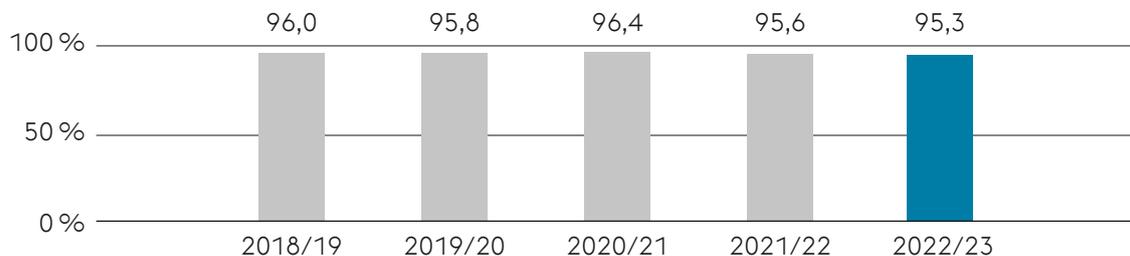
ENTWICKLUNG DER UNFALLHÄUFIGKEITSQUOTE (LTIFR)

zum Stichtag 31.3.



ENTWICKLUNG DER GESUNDHEITSQUOTE

zum Stichtag 31.3.



Die Gesundheitsquote gibt an, wie viel Prozent der Sollarbeitszeit alle Mitarbeiter:innen tat-

sächlich während einer vordefinierten Periode anwesend waren.

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

Eigentümerin und Medieninhaberin: voestalpine AG, voestalpine-Straße 1, 4020 Linz, Österreich

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

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

Druck: Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at



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

voestalpine
ONE STEP AHEAD.