

Corporate
Responsibility Report
2015/16

voestalpine

EINEN SCHRITT VORAUSS.

Ein Werkstoff, der fasziniert

Stahl ist das wandlungsfähigste Material der Welt. Weich oder hart, formbar oder spröd, flüssig oder fest, glühend heiß oder klirrend kalt – Stahl wechselt seine Rollen, verändert seine Farben, Eigenschaften und Oberflächen. Stahl inspiriert und fasziniert immer wieder aufs Neue.

Alle Bilder in diesem Corporate Responsibility Report stammen aus dem Produktionsprozess der voestalpine. Sie geben einen Einblick in die vielfältigen Formen, die Stahl im Lauf seines Lebenszyklus annehmen kann – von der Erzeugung über die Verarbeitung bis hin zur Wiederverwertung.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Vorwort	6
2. Zu diesem Bericht	8
3. Die voestalpine AG – Zahlen, Daten, Fakten	10
3.1 Entwicklung der Kennzahlen	12
3.2 Die vier Divisionen	15
3.2.1 Die Steel Division	16
3.2.2 Die Special Steel Division	16
3.2.3 Die Metal Engineering Division	17
3.2.4 Die Metal Forming Division	17
4. Stakeholder und wesentliche Themen	18
4.1. Stakeholderkommunikation	18
4.1.1 Mitarbeiter	18
4.1.2 Kunden und Lieferanten	20
4.1.3 Analysten und Investoren	20
4.1.4 Forschungseinrichtungen und Universitäten	20
4.1.5 NGOs, Interessenvertretungen und Plattformen	20
4.2 Wesentliche Themen (Materialität)	21
5. Energie- und Klimapolitik	22
6. Life Cycle Assessment (LCA)	24
7. voestalpine in Texas: Go West – Kommunikation mit Stakeholdern	26
8. Sustainable Supply Chain Management	30
9. Integre Unternehmensführung	34
9.1 Compliance	34
9.1.1 Der Verhaltenskodex	34
9.1.2 Compliance Organisation	37
9.1.3 Präventive Maßnahmen	38
9.1.4 Meldungen von Compliance Verstößen	39
9.2 Corporate Governance	39
10. Menschenrechte	40

11. Forschung und Entwicklung	42
11.1 Forschungsaufwendungen der voestalpine	42
11.2 Organisation	44
11.3 Weltweites Netzwerk	44
11.4 Ressourcenschonende und umweltverträgliche Prozesse und Anlagen	44
11.5 Werkstoffentwicklungen und Produktinnovationen	45
11.5.1 Automotive und Luftfahrt	45
11.5.2 Schienen und Weichen	45
11.5.3 Korrosionsschutz	45
12. Ökologie	48
12.1 Strategisches Umweltmanagement	50
12.2 Umweltmanagementsysteme und Umweltstandards	50
12.3 Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutz	51
12.4 Luftemissionen	52
12.4.1 CO ₂ -Emissionen	53
12.4.2 SO ₂ -Emissionen	54
12.4.3 NO _x -Emissionen	54
12.4.4 Staubemissionen	55
12.5 Wasserwirtschaft	56
12.6 Abfall- und Kreislaufwirtschaft	57
12.7 Energie	58
12.8 Biodiversität	59
13. Mitarbeiter	60
13.1 Beschäftigung nach Ländern	62
13.2 Die voestalpine als Arbeitgeber	64
13.2.1 Betriebszugehörigkeit und Fluktuation	64
13.2.2 Mitarbeiterbefragung	65
13.2.3 Altersstruktur der Beschäftigten	65
13.2.4 Employer Branding	65
13.3 Gleichstellung	66
13.3.1 Menschen mit Beeinträchtigung	66
13.3.2 Frauen in der voestalpine	66
13.4 Aus- und Weiterbildung	68
13.4.1 Führungskräfteausbildung	68
13.4.2 Fachakademien	68
13.5 Lehrlinge	70
13.6 Mitarbeiterbeteiligung	71
14. health & safety	72
15. Gesellschaft	76
15.1 Zeitgeschichte MUSEUM	76
15.2 Flüchtlings- und Integrationshilfe	78
15.2.1 Medizinische Versorgung und Bildung vor Ort	78
15.2.2 Ersthilfe und Integrationsmaßnahmen in Österreich	78
16. Anhang	80
16.1 GRI-Index	80
16.2 Mitgliedschaften	90
16.3 Glossar	94
Kontakt & Impressum	96

1. Vorwort

Langfristiges Denken und nachhaltiges Handeln sind unsere überzeugte Antwort auf immer schnellere Veränderung.

Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

nur zwei Jahre sind seit dem Erscheinen des ersten Corporate Responsibility Reports der voestalpine vergangen – und doch sehen wir uns in vielen Bereichen bereits wieder veränderten Rahmenbedingungen und neuen Herausforderungen gegenüber. Der immer raschere Wandel, der die Welt des 21. Jahrhunderts kennzeichnet, verlangt uns einerseits immer größere Flexibilität ab, andererseits steigt aber in diesem schnelllebigen Umfeld die Sehnsucht nach stabilen Werten. In diesem Bericht zeigen wir die Veränderungen unseres Umfelds in den letzten 24 Monaten auf und wie wir als voestalpine darauf reagiert haben und reagieren werden, mit welchen Entscheidungen und Maßnahmen.

Die Geschichte der voestalpine ist geprägt von permanentem Wandel. Von einem regionalen europäischen Stahlherzeuger noch Ende der 1990er-Jahre zu einem in seinen Produktbereichen führenden internationalen Technologie- und Industriegüterkonzern heute. Zu Jahresbeginn 2017 arbeiten in den 4 Divisionen unseres Konzerns an 500 Standorten in über 50 Ländern auf allen 5 Kontinenten annähernd 50.000 Mitarbei-

terinnen und Mitarbeiter. Wandel kennzeichnet aber nicht nur unsere Unternehmensgruppe, sondern gleichermaßen auch unsere Märkte sowie die wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen unserer Geschäftstätigkeit.

Wir sind überzeugt: Je höher Tempo und Volatilität von Entwicklungen sind, umso bedeutender wird vorausschauendes Denken und konsequentes Handeln auf allen Ebenen. Nachhaltigkeit ist für die voestalpine nicht neu, sondern vielmehr ein unverzichtbarer Teil unseres Selbstverständnisses und unserer Unternehmensstrategie. Nicht zuletzt deshalb unterstützen wir seit 2013 den Global Compact der Vereinten Nationen und richten unsere Nachhaltigkeitsagenden konsequent an dessen zehn Prinzipien aus.

Langfristiger Erfolg ist für die voestalpine untrennbar verbunden mit Innovation. Im Berichtszeitraum wurden die F&E-Ausgaben abermals gesteigert und gleichzeitig Europas modernste Anlagen zur Herstellung von Karosseriekomponenten, Spezialdrähten, hochkomplexen Spezialrohren und -profilen sowie eine Reihe weiterer, hoch innovativer Produkte in Betrieb genommen. Innovation muss im Übrigen auch der Lösungsansatz für die anstehenden

Herausforderungen in den Bereichen Energieeffizienz und Umweltmanagement heißen.

Nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg ist Voraussetzung dafür, dass wir der Verantwortung gegenüber unseren Stakeholdern – von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über Kunden und Lieferanten bis zu unseren Aktionären – gerecht werden können. Dies ist auch der Grund dafür, dass unsere Konzernstrategie im Rahmen der Finanzziele auch eine Erhöhung der Profitabilität durch wertsteigerndes Wachstum vorsieht.

Innovation und Fortschritt sind untrennbar mit Menschen, ihrem Wissen, Können und Engagement verbunden. Der Erfolg der voestalpine ist Verdienst unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die permanent an der gemeinsamen Zukunft arbeiten und sich mit dem Unternehmen und seinen Werten identifizieren. Ihnen ist gleichzeitig aber auch bewusst, dass wir an allen unseren Standorten auch Verantwortung für die Gesellschaft, in der wir leben und für die wir tätig sind, tragen. So hat die voestalpine eine lange Tradition in der Förderung der Zivilgesellschaft, von Sport über Kultur bis hin zu Hilfe in sozialen Notlagen. In diesem Zusammenhang haben wir zuletzt vor allem auf die Heraus-

forderungen der Flüchtlingsbewegung reagiert und Kommunen und Non-Profit-Organisationen auf vielfältige Weise unterstützt. Details dazu – und zu zahlreichen weiteren Projekten – finden Sie in diesem Bericht.

Nachhaltigkeit hat für die voestalpine viele Aspekte, aber ein klares Ziel: Durch Konsequenz in unserem Handeln machen wir unsere Konzernunternehmen fit für die Zukunft. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rund um die Welt beweisen dies Tag für Tag aufs Neue. An dieser Stelle gilt ihnen allen daher ein uneingeschränktes Dankeschön für ihren Beitrag zum Erfolg unserer voestalpine – nicht zuletzt jenen, die an der Erstellung und Umsetzung des vorliegenden Corporate Responsibility Reports mitgewirkt und ihn in dieser Form möglich gemacht haben.

Mit herzlichen Grüßen,

Dr. Wolfgang Eder

Vorsitzender des Vorstandes
und CEO der voestalpine AG

2. Zu diesem Bericht

Der vorliegende Bericht ist der zweite konzernweite Corporate Responsibility Report (kurz: CR Report) der voestalpine AG. Er enthält Informationen und Daten zur Darstellung der wesentlichen Aktivitäten, Leistungen und Herausforderungen der voestalpine im Kontext einer nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens und seines Umfelds.

Berichtsgrenze

Alle im vorliegenden Bericht publizierten Zahlen und Fakten beziehen sich auf den gesamten voestalpine-Konzern. Die Wirtschafts- und Mitarbeiterdaten umfassen sämtliche Unternehmen innerhalb des Konsolidierungskreises. Bei der Erhebung der Umweltkennzahlen wurden alle produzierenden Gesellschaften der voestalpine – also jene, die ein Produkt weiterverarbeiten, umwandeln oder behandeln – mit einer Beteiligung von mehr als 50 % einbezogen. Nachhaltigkeitsauswirkungen entlang der Wertschöpfungskette, die außerhalb der Werkstore und außerhalb des direkten Einflussbereichs des Unternehmens liegen, werden in diesem Bericht nur teilweise thematisiert.

Berichtsinhalt

Der Inhalt des Berichts, die Themen und Aspekte, die darin behandelt werden und zu denen die voestalpine ihre Leistungen offenlegt, wurden nach Maßgabe der Wesentlichkeit definiert. In den Prozess zur Festlegung des Berichtsinhalts waren externe und interne Stakeholder eingebunden (siehe Kapitel 4).

Berichtszeitraum

Das Geschäftsjahr der voestalpine erstreckt sich jeweils vom 1. April zum 31. März. Der Berichtszeitraum für die ökonomischen Kennzahlen und die Mitarbeiterdaten umfasst die Geschäftsjahre 2014/15 und 2015/16, die Umweltdaten die Kalenderjahre 2014 und 2015. Der Berichtszeitraum schließt somit nahtlos an jenen des Vorgängerberichts (CR Report 2013) an. Um die Vergleichbarkeit zu erhöhen und die Leistungsentwicklung im zeitlichen Verlauf sichtbar zu machen, werden in den Tabellen jeweils die Kennzahlen der letzten fünf Geschäfts- bzw. Kalenderjahre dargestellt.

Berichtszyklus

Die voestalpine veröffentlicht alle zwei Jahre einen umfassenden CR Report. Im Sinne der Aktualität werden in den Jahren dazwischen die wichtigsten Zahlen und Fakten des abgelaufenen Geschäfts- bzw. Kalenderjahres im voestalpine CR Factsheet publiziert. Diesen jährlichen Berichtszyklus und die wechselnde Abfolge von CR Report und CR Factsheet werden wir auch in Zukunft beibehalten.

Gesetzliche Vorgaben und freiwillige Leitlinien

Der gegenständliche CR Report der voestalpine wurde in Übereinstimmung mit den Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Version G4, Option „Kern“) der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Die GRI wurde 1997 gegründet, die von ihr publizierten Leitlinien haben sich international de facto als Standard für Nachhaltigkeitsberichterstattung etabliert. Die Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI Leitlinien ist für die voestalpine nicht obligatorisch. Die voestalpine nimmt seit 2013 am „Global Compact“ der Vereinten Nationen (UNGC) teil. Diese Initiative ruft Unternehmen in aller Welt dazu auf, zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung umzusetzen. Dieser CR Report dokumentiert die Ziele, Maß-

nahmen und Ergebnisse der Bemühungen der voestalpine, die zehn Prinzipien in der unternehmerischen Praxis umzusetzen und dient somit als Fortschrittsbericht zum UN Global Compact.

Sobald die EU-Richtlinie 2014/95/EU (NFI-Richtlinie) Ende 2016 in innerstaatliches österreichisches Recht umgesetzt ist, sind bestimmte große Unternehmen zur Offenlegung nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen verpflichtet.

Die voestalpine wird von der NFI-Richtlinie betroffen sein. Die damit einhergehenden Offenlegungspflichten werden durch das bereits etablierte CR Reporting (Report und Factsheet) erfüllt.

Schreibweise und Sprachen

Personenbezogene Begriffe wie „Mitarbeiter“, „Lieferanten“ oder „Kunden“ werden in diesem Bericht auch dann in dieser vereinfachten Form verwendet, wenn beide Geschlechter gemeint sind.

Der Corporate Responsibility Report ist in den Sprachen Deutsch und Englisch verfügbar. Das Corporate Responsibility Factsheet ist in 14 Sprachen erhältlich.



3. Die voestalpine AG – Zahlen, Daten, Fakten

Die voestalpine AG ist ein Technologie- und Industriegüterkonzern, dessen vier Divisionen mit mehr als 500 Konzerngesellschaften und -standorten in über 50 Ländern auf fünf Kontinenten tätig sind. Mehr als 48.000 Mitarbeiter sind weltweit für die voestalpine tätig.

Der Hauptsitz des Konzerns ist in Linz, Österreich. Seit 1995 ist die voestalpine AG an der Wiener Börse gelistet.

3.1 Entwicklung der Kennzahlen

Kennzahlen

Mio. EUR	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16
Umsatzerlöse	12.058,2	11.524,4	11.007,2	11.189,5	11.068,7
EBITDA	1.301,9	1.431,3	1.374,0	1.530,1	1.583,4
EBITDA-Marge	10,8 %	12,4 %	12,4 %	13,7 %	14,3 %
EBIT	704,2	843,1	788,4	886,2	888,8
EBIT-Marge	5,8 %	7,3 %	7,1 %	7,9 %	8,0 %
Mitarbeiter (Vollzeitäquivalente)	46.473	46.351	47.485	47.418	48.367
Forschungsaufwendungen	117,0	126,0	128,0	127,0	132,0
Betriebsaufwand/ Umweltschutzanlagen	212,0	213,0	218,0	222,0	237,0
Umweltinvestitionen	32,0	27,0	23,0	42,0	55,0
Rohstahlproduktion (in Mio. t)	7,572	7,529	8,118	7,929	7,733
CO ₂ -Emissionen pro Tonne Rohstahl (in t)*	1,67	1,64	1,61	1,60	1,67

* Werte erhoben pro Kalenderjahr



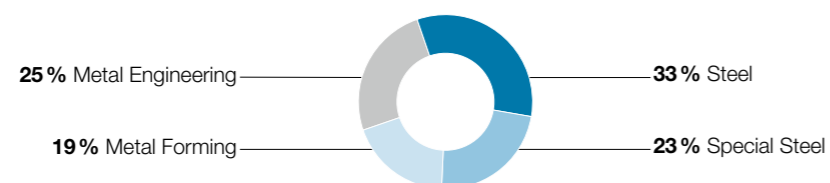
Umsatz nach Regionen

Geschäftsjahr 2015/16



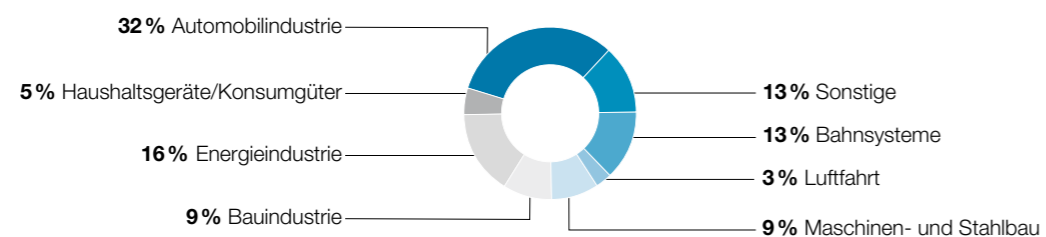
Umsatz nach Divisionen

Geschäftsjahr 2015/16

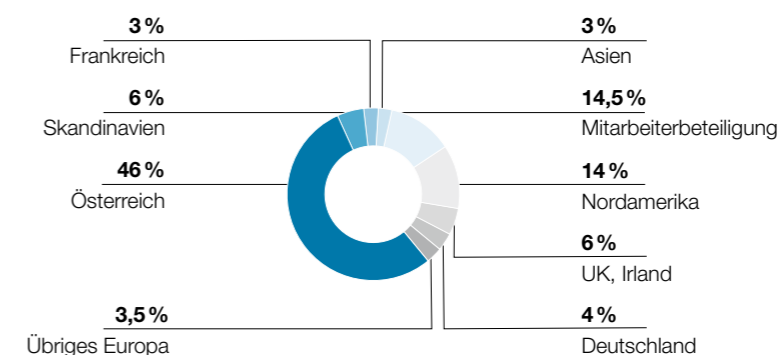


Umsatz nach Branchen

Geschäftsjahr 2015/16

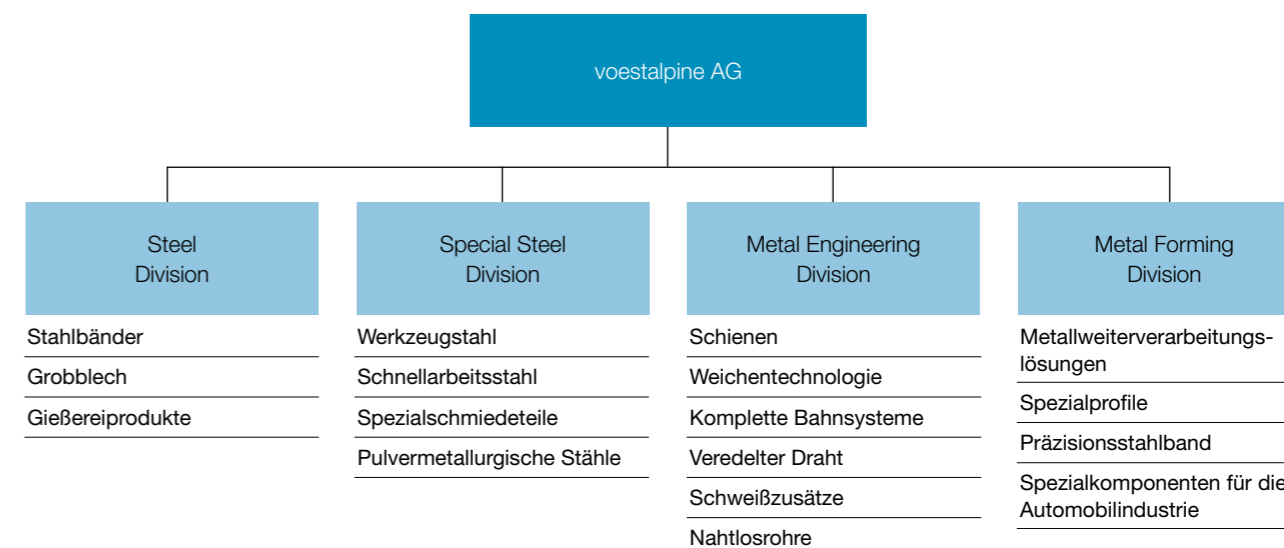


Eigentümerstruktur



3.2 Die vier Divisionen

Die voestalpine besteht aus vier Divisionen – jede davon ist höchst spezialisiert und zählt auf ihren Märkten zu den führenden Anbietern.



3.2.1 Die Steel Division

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

Hauptaktivität der Steel Division ist die Produktion von warm- und kaltgewalzten sowie elektrolitisch verzinkten, feuerverzinkten und organisch beschichteten Blechen. Hinzu kommen Elektroband-, Grobblech- und Gießereiaktivitäten sowie die nachgelagerten Bereiche Steel & Service Center und Logistik Service, die selbstständige Unternehmen sind.

Die Produkte der Steel Division gehen überwiegend an die europäische Automobil- und Automobilzulieferindustrie, die Haushaltsgeräteeindustrie sowie die Bauzulieferindustrie. In diesen Branchen zählt die voestalpine zu den führenden Lieferanten in Europa.

Alle Unternehmen der Steel Division sind ihrerseits Töchter der voestalpine Stahl GmbH und haben ihren Hauptsitz am Standort Linz.

Mehr über die Steel Division unter:
<http://www.voestalpine.com/stahl>

3.2.2 Die Special Steel Division

Die Special Steel Division entstand im Geschäftsjahr 2007/08 durch die Akquisition der Böhler-Uddeholm AG und ist eine Unternehmensgruppe von weltweit führenden Edelstahl- und Werkstoffunternehmen mit Produktionsgesellschaften in Österreich, Deutschland, Schweden, Brasilien und den USA.

Die Special Steel Division fertigt Langprodukte, Mittelband, Freiformschmiedestücke und Gesenkschmiedestücke aus Edelstahl. Sie ist globaler Marktführer bei Werkzeugstahl und bei Werkstoffen für Gas- und Dampfturbinenschaufeln. Bei Schnellarbeitsstahl und Ventilstahl ist die Gruppe weltweit die Nummer 2. Bei Strukturteilen und Triebwerkscheiben für die Luftfahrt zählt die Special Steel Division zu den führenden Anbietern.

Mit einem Vertriebs- und Servicenetz von etwa 150 Standorten weltweit schafft die Special Steel Division Nähe zum Kunden. Das bedeutet echten Mehrwert durch Lagerhaltung vor Ort und damit kurze Lieferzeiten, Anarbeitung, Wärmebehandlung, Beschichtung, Anwendungsberatung und andere Serviceleistungen.

Mehr über die Special Steel Division unter:
<http://www.voestalpine.com/edelstahl>

3.2.3 Die Metal Engineering Division

Die Metal Engineering Division bündelt die Stahlaktivitäten des voestalpine-Konzerns in den Geschäftsbereichen Schienentechnik, Weichentechnik, Schweißtechnik, Draht, Nahtlosrohr und Stahl. Im Bereich Bahnsysteme ist die voestalpine weltweit sowohl Markt- als auch Technologieführer.

Diese Division stellt das weltweit breiteste Sortiment an hochwertigen Schienen- und Weichenprodukten, Walzdraht, gezogenem Draht und Spannstahl, Nahtlosrohren, Schweißzusatzstoffen sowie Halbfertigerzeugnissen her. Darüber hinaus bietet die Division eine komplette Servicepalette für den Bahn-Fahrwegbau einschließlich Planung, Transport, Logistik, Verlegung und Recycling. Die Metal Engineering Division verfügt zudem über eine eigene Stahlproduktion.

Die Produkte der Metal Engineering Division gehen weltweit an die Eisenbahnindustrie, die Öl- und Gasindustrie, die Stahl- und Bauindustrie, die Maschinenbauindustrie sowie die Automobilindustrie. In diesen Branchen zählt die voestalpine zu den führenden Lieferanten in Europa.

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

3.2.4 Die Metal Forming Division

Die Metal Forming Division ist das Kompetenzzentrum der voestalpine für hochentwickelte Profil-, Rohr- und Präzisionsbandstahlprodukte sowie einbaufertige Systemkomponenten aus Press-, Stanz- und rollprofilierten Teilen. Mit der branchenweit einzigartigen Verbindung von Werkstoffexpertise und Verarbeitungskompetenz sowie einer weltweiten Präsenz überzeugt die Division innovations- und qualitätsorientierte Kunden.

Die Metal Forming Division ist ein weltweit tätiger Hersteller von kundenspezifischen Sonderrohren und -profilen sowie von Präzisionsteilen auf höchstem Qualitätsniveau. Die Division bietet für die Automobilindustrie und ihre Zulieferanten zukunftsweisende Karosseriebauteile für Leichtbaulösungen. Darüber hinaus wird kaltgewalzter Präzisionsbandstahl für anspruchsvollste Anwendungen hergestellt. Die Division ist auch als Anbieter von intelligenten Regalsystem-Lösungen für komplexe logistische Anforderungen bekannt. Die flexiblen, mittelständischen Einheiten der Division bieten ihren Kunden rasche Problemlösungskompetenz in allen Phasen des Entwicklungs- und Produktionsprozesses. Zu diesen 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 langfristige Kundenbeziehungen zu den meisten Schlüsselkunden und verfügt neben einer internationalen Präsenz über eine einzigartige Kombination aus Werkstoff- und Verarbeitungskompetenz.

Mehr über die Metal Forming Division unter:
<http://www.voestalpine.com/metalfforming>

4. Stakeholder und wesentliche Themen

4.1. Stakeholderkommunikation

Zu ihren Stakeholdern zählt die voestalpine sowohl jene Personengruppen, die durch die Geschäftstätigkeit des Unternehmens finanziell beeinflusst werden oder ein sonstiges berechtigtes Interesse an seiner Entwicklung haben, als auch jene, die durch ihre Handlungen und Entscheidungen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der voestalpine haben.

Die Definition der wichtigsten Stakeholdergruppen erfolgte im Rahmen des Corporate Responsibility Steering Committee. Dieses Gremium setzt sich aus den Leitern der Konzernbereiche Umwelt, Forschung, Recht, Compliance, Kommunikation, Personal, Internationale Wirtschaftsbeziehungen und Investor Relations zusammen. Wichtige Kriterien für die Einbeziehung einzelner Stakeholdergruppen waren unter anderem gesetzliche Rahmenbedingungen, die Häufigkeit und die Themenschwerpunkte der Zusammenarbeit, geschäftliche Verbindungen, aber auch die örtliche Nähe zu den Standorten.

Kunden Lieferanten Mitbewerber Forschungseinrichtungen Universitäten	Mitarbeiter und Bewerber Management Aufsichtsrat Betriebsrat
Interessenvertretungen NGOs Verbände Gesetzgeber Nachbarn, Anrainergemeinden Lokale Behörden	Investoren Analysten Banken Aktionäre

Die voestalpine steht durch den Vorstand, die Führungskräfte und die einzelnen Mitarbeiter in den Fachabteilungen in einem regelmäßigen Austausch mit ihren Stakeholdern. Über das Tagesgeschäft hinaus pflegt die voestalpine diesen Dialog etwa bei Konferenzen, Fachtagungen und Expertenrunden, Messen und Universitätsveranstaltungen, Analysten- und Investorenmeetings, über Mitarbeiterbefragung und Mitarbeitergespräche sowie im Rahmen von Interessenvertretungen, Branchenverbänden und Plattformen.

Im Folgenden ist zusammengefasst, wie der strukturierte Austausch zwischen der voestalpine und Vertretern der verschiedenen Stakeholdergruppen erfolgt.

4.1.1 Mitarbeiter

Die rund 48.000 Mitarbeiter der vier Divisionen stellen eine zentrale Stakeholdergruppe des Konzerns dar. Die Führungskräfte bis zum Vorstand stehen in regelmäßigem Kontakt mit den Mitarbeitern und nutzen dafür Veranstaltungen wie den Stahlabend, institutionalisierte Formate wie Mitarbeitergespräche und -befragung sowie den informellen Kontakt im Alltag.

Im Herbst 2016 wird die nächste Mitarbeiterbefragung zur Arbeitszufriedenheit stattfinden. Wie bereits in den vergangenen Erhebungen können Mitarbeiter neben der Beantwortung eines standardisierten Fragebogens auch Anregungen oder Kritik vorbringen. Die Ergebnisse werden strukturiert zusammengefasst, Maßnahmen abgeleitet und so weit wie möglich umgesetzt.



4.1.2 Kunden und Lieferanten

Der offene Dialog und die enge Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten sind Grundpfeiler des Erfolgs der voestalpine. Ihre Bedürfnisse und Ansprüche leiten den Konzern in der Forschung und der Entwicklung innovativer Produkte.

In den letzten Jahren hat die voestalpine den traditionell sehr engen Austausch mit Kunden und Lieferanten auch im Bereich Corporate Responsibility vertieft. Nur durch Dialog und Zusammenarbeit kann es dem Unternehmen gelingen, die wachsenden Anforderungen des nachhaltigen Wirtschaftens entlang der gesamten Wertschöpfungs- und Lieferkette zu erfüllen. So ist die voestalpine bestrebt, die Transparenz in der Lieferkette und das Wissen um die Herkunft von Rohstoffen und Materialien laufend zu erhöhen und das Bewusstsein dafür auch in ihrem unmittelbaren Einflussbereich zu steigern (siehe dazu auch die Kapitel „Sustainable Supply Chain Management“ und „Life Cycle Assessment“). Die Mindestanforderungen an Lieferanten und Geschäftspartner sind im Code of Conduct festgehalten. Er ist Teil der Lieferantenbedingungen der voestalpine.

4.1.3 Analysten und Investoren

Investoren und Analysten sind als Eigentümer und Kapitalgeber bzw. als Meinungsbildner wichtige Gesprächspartner für die voestalpine als börsennotiertes Unternehmen. Der Vorstandsvorsitzende, die übrigen Vorstandsmitglieder und die Abteilung Investor Relations stehen in engem Kontakt mit ihnen, etwa bei Investorenkonferenzen, Road Shows und Werksbesichtigungen. In regelmäßigen Abständen veranstaltet die voestalpine einen „Capital Markets Day“ (CMD), um Analysten und institutionelle Investoren intensiv über neueste Entwicklungen und Trends zu informieren, zuletzt mit Schwerpunkt Luftfahrt im Rahmen der Farnborough International Airshow in der Nähe von London.

Privataktionäre informiert die voestalpine über verschiedene Formate: bei Veranstaltungen wie der Hauptversammlung, Informationstagen und Anlegermessen, in Geschäfts- und Quartalsberichten und im persönlichen Kontakt.

4.1.4 Forschungseinrichtungen und Universitäten

Wie im Kapitel „Forschung und Entwicklung“ beschrieben, arbeitet die voestalpine sehr eng mit Universitäten und Forschungseinrichtungen zusammen und unterstützt auch Stiftungsprofessuren. In der anwendungsorientierten Grundlagenforschung vertraut die voestalpine auf das Know-how und die Ressourcen wissenschaftlicher Partner wie Universitäten, Forschungsinstitute, Kompetenzzentren und Christian-Doppler-Labors.

4.1.5 NGOs, Interessenvertretungen und Plattformen

Experten der voestalpine wirken in zahlreichen Arbeitsgruppen und Gremien verschiedener Industrie- und Branchenverbände wie der World Steel Association, EUROFER, VdEH, ESTEP oder ASMET zu Themen wie LCA, Recycling, Klimawandel oder Sustainability Reporting mit.

Diese Gremien laden im Zuge von Konsultationen – wie zuletzt zur EU-Richtlinie zur Berichterstattung nichtfinanzieller Indikatoren – die voestalpine zu konkreten Stellungnahmen ein.

Mit Nichtregierungsorganisationen und Vertretern der Zivilgesellschaft stehen die fachlich oder lokal zuständigen Führungskräfte in direktem Austausch.

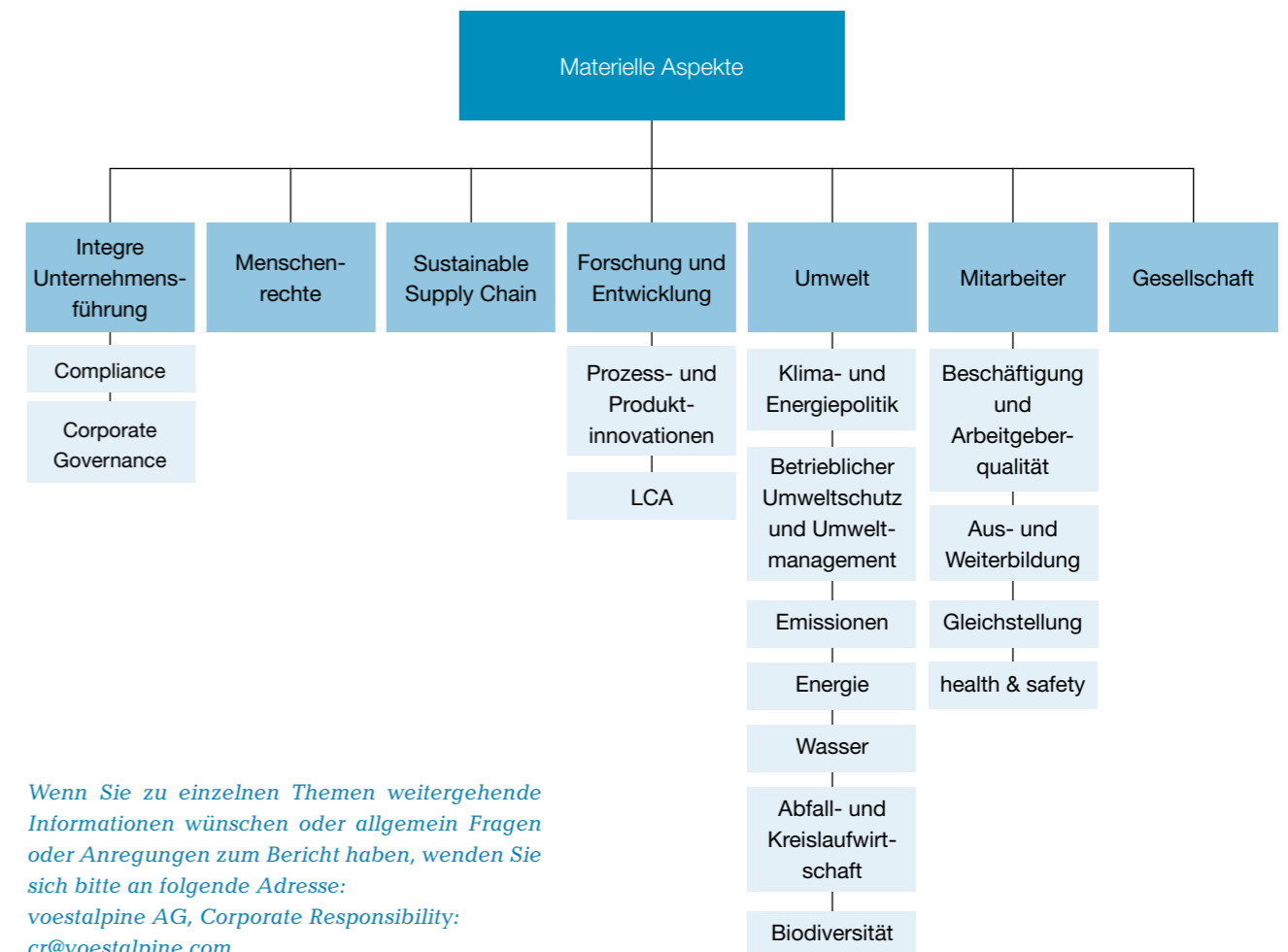
4.2 Wesentliche Themen (Materialität)

Die voestalpine hat zur Vorbereitung dieses Corporate Responsibility Reports die für das Unternehmen wesentlichen Themen der Nachhaltigkeitsberichterstattung identifiziert. Dazu wurden verschiedene Informationsquellen herangezogen.

Die wichtigste Grundlage für die Sammlung der wesentlichen Themen war der laufende Dialog mit den Stakeholdern. Die Corporate Responsibility Managerin sammelte sowohl über die Divisionen als auch über Regionen hinweg Rückmeldungen der internen Ansprechpersonen für Nachhaltigkeit sowie der Leiter relevanter Fachbereiche (Verkauf, Recht, Forschung etc.). Diese berichteten, welche Themen und Aspekte von und mit ihren externen Kontakten angesprochen und diskutiert wurden.

Die so erstellte Liste von für Stakeholder wichtigen Themen wurde um jene Themen ergänzt, die im Zuge der Mitarbeit in einschlägigen Gremien, durch Analyse von Branchenmedien und durch eine Benchmark-Analyse von ausgewählten Mitbewerbern, Lieferanten und Kunden identifiziert wurden. Die Relevanz für interne und externe Stakeholder wurde abschließend diskutiert. Auf dieser Basis wurde eine Priorisierung der Themen vorgenommen.

Folgende Themen wurden als „materielle Aspekte“ für die Nachhaltigkeitsleistung der voestalpine identifiziert.

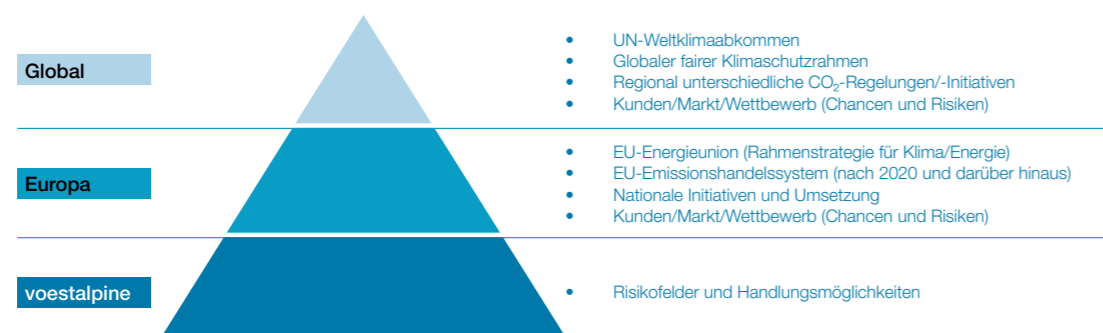


Wenn Sie zu einzelnen Themen weitergehende Informationen wünschen oder allgemein Fragen oder Anregungen zum Bericht haben, wenden Sie sich bitte an folgende Adresse: voestalpine AG, Corporate Responsibility: cr@voestalpine.com

5. Energie- und Klimapolitik

Weltweit, vor allem aber in Europa, werden zurzeit Grundsatzentscheidungen in der Energie- und Klimapolitik vorbereitet. Diese werden auf Unternehmen wie die voestalpine unmittelbare Auswirkungen haben. Darauf müssen wir uns schon heute durch die Erarbeitung von Handlungsmöglichkeiten und langfristigen Strategien vorbereiten.

Überblick



Auf globaler Ebene beschäftigen sich internationale Organisationen mit diversen Regelungen und Initiativen für den Klimaschutz, deren bedeutendste das 2015 in Paris beschlossene UN-Weltklimaabkommen ist. Erst die weitere Entwicklung und Konkretisierung wird mittelfristig zeigen, ob es sich tatsächlich um einen einheitlichen, für alle Regionen verbindlichen und für alle Betroffenen wettbewerbsmäßig fairen („level playing field“) Klimaschutzrahmen handelt.

In der Europäischen Union liegt der Fokus auf der politischen Ausgestaltung der Energieunion. Dieses Gesamtpaket stellt die langfristige Rahmenstrategie für Energie- und Klimapolitik, Innovation und Wettbewerb dar. Die EU verfolgt mit der vollständigen „Entkarbonisierung“ bis Mitte des Jahrhunderts ehrgeizige Pläne. Das damit verbundene CO₂-freie Wirtschaftssystem

stellt energieintensive Industrien wie die Stahlbranche vor besondere Herausforderungen. Denn heute basiert die Rohstahlerzeugung im Wesentlichen auf fossilen und damit kohlenstoffhaltigen Rohstoffen sowie auf der Nutzung von fossilen Energieträgern.

Aus Industriesicht ist auch die Reform des Emissionshandelssystems für den Zeitraum von 2021 bis 2030 (und darüber hinaus) von grundlegender Bedeutung. Entscheidend wird es vor allem sein, der Industrie den Übergang zur kohlenstofffreien Produktion tatsächlich zu ermöglichen und sie dabei auch zu unterstützen. Dies betrifft insbesondere die wirtschaftliche und technologische Darstellbarkeit und die Bereitstellung von Energie in der erforderlichen Menge zu leistbaren Preisen und mit höchster Versorgungssicherheit.



Koks

Diese politischen Entscheidungen und deren nationale Umsetzungen betreffen die voestalpine auf verschiedenen Ebenen:

Einerseits wirken sie sich auf wichtige Kundenbranchen und deren Entwicklung aus (z.B. Energie, Mobilität), andererseits beeinflussen sie die Märkte für unsere Rohstoffe. Schließlich bringen sie auch neue rechtliche und formale Anforderungen mit sich, etwa im Bereich des Life Cycle Assessments.

Angesichts der tiefgreifenden Bedeutung der Energie- und Klimapolitik für unsere langfristigen Technologie-, Investitions- und Standortentscheidungen widmen wir diesem Thema hohe Aufmerksamkeit auf allen Ebenen des Konzerns. Durch einen ganzheitlichen Zugang loten wir die Risiken verschiedener Szenarien aus und entwickeln ein möglichst breites Spektrum an Handlungsoptionen, um proaktiv mit Veränderungen umzugehen.

6. Life Cycle Assessment (LCA)

Die ökologische Bewertung von Produkten geht heute über Unternehmensgrenzen hinweg und umfasst den gesamten Lebenszyklus der eingesetzten Werkstoffe. Im „Life Cycle Assessment“ (LCA) wird die gesamte Prozess- und Lieferkette in den Blick genommen.

Sowohl Gesetzgeber als auch Geschäftspartner sind heute an möglichst umfassenden Ökobilanzen interessiert. Entlang der gesamten Herstellungs- und Lieferkette sind die Umweltauswirkungen – und zunehmend auch andere (z.B. soziale) Aspekte – zu dokumentieren. So werden unter dem Stichwort der Ressourceneffizienz die eingesetzten Rohstoffe und Vormaterialien untersucht, im Sinne der Kreislaufwirtschaft sind Wiederverwertbarkeit und Abbaubarkeit im Fokus.

Die voestalpine arbeitet mit strategischen Kunden, v.a. in der Automobil- und der Bauindustrie, eng zusammen, um aussagekräftige und verlässliche LCA-Daten zur Verfügung zu stellen. Diese umfassende Betrachtungsmethode ermöglicht es, die Vorteile des Werkstoffs Stahl vor allem in Hinblick auf seine praktisch unbegrenzte Lebensdauer darzustellen, und so Wettbewerbsvorteile zu lukrieren. Aus der detaillierten Erfassung von Umweltdaten ergeben sich andererseits zahlreiche Möglichkeiten zur

Optimierung von Produktionsprozessen und Anstöße zu Produktinnovationen.

Weil die LCA-Betrachtung einen großen Bogen spannt, verlangt sie konzernweit nach einer möglichst weitgehenden Harmonisierung von Daten. Dazu werden in den Divisionen und auf Konzernebene unterschiedlichste Experten eingebunden, die die Datenerfassung und -auswertung, etwa durch die Einführung gemeinsamer Standards und Tools, koordinieren.

Eine große Herausforderung stellt aber die Vielfalt von Gesetzen, Normen und Regelungen dar. Hier bedarf es noch einiger Anstrengungen zur Harmonisierung sowohl über Anwendungen, Branchen, aber auch Länder hinweg. Die voestalpine setzt sich durch ihre Mitwirkung in verschiedenen Arbeitsgruppen z.B. im Rahmen der EUROFER für die Erstellung von aussagekräftigen und objektivierbaren Messgrößen und einheitlichen Vorgaben ein.



7. voestalpine in Texas: Go West – Kommunikation mit Stakeholdern

Im Jahr 2012 beschloss die voestalpine Stahl GmbH den Bau einer Direktreduktionsanlage in Corpus Christi, Texas, USA. Mit einem Projektbudget von rund 550 Millionen Euro stellte dieses Projekt nicht nur die größte Einzelinvestition in der Geschichte des voestalpine-Konzerns, sondern auch das bisher größte Greenfield-Investment einer österreichischen Firma in den USA dar.

Stakeholdergruppen

Die Anlage, die Eisenerzpellets mittels Erdgas in hochreines Vormaterial für Premium-Stahlgüter umwandelt, ist trotz fortschrittlichster Technologie eine Schwerindustrieanlage, für deren Bau komplexe und langwierige Umweltverträglichkeitsprüfungen mit mehreren Öffentlichkeitsbeteiligungen notwendig waren. Es ist für die voestalpine selbstverständlich, bei einem Vorhaben dieser Größe die Stakeholder von Anfang an mit einzubinden: Die unmittelbare Nähe zu exklusiven Wohngebieten und fragilen Ökosystemen sowie das Engagement von professionell organisierten und durchaus industriekritischen Umweltschutz-NGOs erforderte insbesondere aufgrund des engen Projektzeitplans eine umfangreiche Stakeholder-Strategie. Erschwerend kam hinzu, dass bei Bevölkerung und Behörden die Marke „voestalpine“ bis dato nicht bekannt und der Begriff „Stahlindustrie“ durch geistige Bilder von rauchenden Schloten und Kohlenstaub negativ besetzt war.

Die voestalpine beschritt mit der Auswahl des zwei Quadratkilometer großen Baulandes – lokal als „La Quinta“ bezeichnet – geografisches sowie in Bezug auf die lokale Bevölkerung als eher unbekanntes Unternehmen Neuland. Um einen reibungslosen Ablauf der UVP-Verfahren sicherstellen zu können, mussten zunächst die relevanten externen Stakeholder identifiziert und bewertet werden. Rasch stellte sich heraus, dass eine enge Einbindung der staatlichen und bundesstaatlichen Umweltbehörden sowie ein proaktives Herantreten an die industriekritischen Umweltschutz-NGOs und Nachbarn erfolgsentscheidend sein würde. Flankierend würde es notwendig sein, lokale Schlüsselpersonen aus Politik, Wirtschaft, Bildung und Kunst durch proaktive und offene Kommunikation zu gewinnen und zu Botschaftern der Marke „voestalpine“ und des Projekts zu machen. Überregional musste die politische Unterstützung des Bundesstaats Texas sichergestellt werden, um eine pragmatische Lösungsfindung bei etwaigen bürokratischen Herausforderungen sicherzustellen. Da ein Teil der Bescheide auf Bundesebene ausgestellt werden würde, mussten bis nach Washington D.C. Kontakte zumindest auf Senatoren- und Ministerebene geknüpft werden.



Zieldefinition

Die Kommunikationsziele des Greenfield-Projekts definierten sich wie folgt:

- Verankerung der Marke „voestalpine“ in Texas
- Schaffung von Akzeptanz für das Schwerindustrieprojekt in der Bevölkerung
- Aufbau eines effizienten Beziehungsnetzwerks
- Vermeidung von Einsprüchen und Negativkommentaren während der UVP-Einspruchsfristen durch strategische Stakeholder- und Umweltkommunikation
- Schaffung eines friktionsfreien Projektumfeldes während der Bauzeit
- Positionierung von voestalpine als attraktiver Arbeitgeber und Umwelt-Benchmark

Strategie

Zusätzlich zur Anwendung von Umweltschutzmaßnahmen nach dem letzten Stand der Technik entschied sich die voestalpine, die Ziele mittels einer umfassenden „Grassroots“-Strategie, kombiniert mit einem parallel laufenden Beziehungsmanagement für Schlüsselpersonen und Behörden, zu verfolgen. Als Grundsatz wurde zunächst festgelegt, dass die Kommunikation proaktiv, offen und persönlich zu erfolgen hat. Da Anrainer und Umwelt-NGOs durch Einsprüche den UVP-Prozess massiv verzögern können, sollte zunächst eine lokale und regionale Projektinformationskampagne lanciert werden, mit der zuerst das Bild der Stahlindustrie korrigiert, die voestalpine als Umwelt-Benchmark positioniert und schließlich das Projekt erläutert werden sollte.

Dies sollte hauptsächlich über persönliche Kontakte und Gespräche stattfinden, da so gleichzeitig ein wertvolles Beziehungsnetzwerk aufgebaut werden konnte. Parallel dazu wurden die Umweltschutz-NGOs proaktiv informiert und eingeladen, am Design-Prozess der Anlage teilzunehmen. Mit dieser „Open Book“-Strategie wurde Vertrauen geschaffen, die NGOs wurden enger an das Projekt gebunden und es konnte wertvolles Feedback gesammelt werden. Flankierend wurden Stakeholder aus Politik, Wirtschaft, Bildung und Kultur eng in das Projekt eingebunden und als Botschafter bzw. Multiplikatoren gewonnen.

Umsetzung

Die voestalpine entschied sich, sämtliche Kommunikationsagenden inhouse wahrzunehmen und eine „One Face to the Public“-Strategie anzuwenden. Zu diesem Zweck wurde zunächst die Position des Kommunikationsverantwortlichen mit der des Umweltverantwortlichen zusammengelegt – ein für die Industrie und die USA sehr ungewöhnlicher Schritt. Die Position wurde dann mit einem österreichischen voestalpine-Mitarbeiter besetzt, der sich als „Gesicht“ und Botschafter der voestalpine und der österreichischen Kultur in Texas etablierte. Die Umsetzung der Kampagne erfolgte vor allem über persönliche Gespräche, Diskussionen und Präsentationen. Dabei waren Vorträge im Großauditorium ebenso an der Tagesordnung wie Hausbesuche und Dialoge mit Anrainern. Begleitet wurden diese Maßnahmen durch eine institutionalisierte Pressearbeit sowie ein Sponsorship-Programm mit Gemeinden, Bildungs- und Kultureinrichtungen. Das wertvolle Feedback der NGOs fand schließlich Berücksichtigung im Werksdesign.



Schrott

Zielerreichung

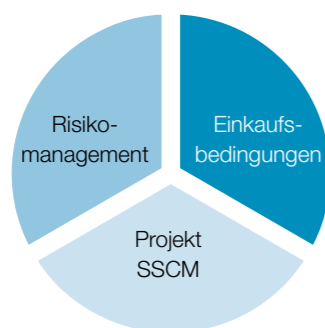
Die gewählte Strategie war für US-Verhältnisse ungewöhnlich, da die lokale Schwerindustrie Kontakte zu Umwelt-NGOs und offene Kommunikation mit Anrainern oft meidet. Nachdem die Bevölkerung und die NGOs eine gewisse Grundskepsis überwunden hatten, konnten die Gespräche starten. Der Mut zur offenen Kommunikation und die Dialogbereitschaft zeigten Früchte: Am 14. Juni 2014 erhielt die voestalpine den letzten positiven Umweltbescheid und schrieb damit ein Stück Geschichte. Bisher war es nämlich noch keinem schwerindustriellen Greenfield-Projekt dieser Größenordnung in der Region

gelingen, ohne Klagen und Einsprüche und somit in Mindestzeit ein UVP-Verfahren abzuschließen. Vor drei Jahren noch unbekannt, gilt die voestalpine heute in Texas nicht nur als Umwelt-Benchmark, sondern auch als begehrter Arbeitgeber. Die guten Beziehungen der voestalpine reichen mittlerweile vom Schildkrötenschutzverein bis ins Weiße Haus: Präsident Obama und Vizepräsident Biden haben beide öffentlich das Projekt lobend erwähnt. Durch offene Kommunikation und Engagement konnte sich die voestalpine in den USA gut etablieren.

8. Sustainable Supply Chain Management

Die voestalpine trägt als weltweit tätiger Konzern Verantwortung für Nachhaltigkeit in ihrer Lieferkette. Um diese wahrzunehmen, braucht es eine Analyse der möglichen Risiken entlang der Lieferkette und ein entsprechendes Risikomanagement. Wo bereits langjährige Geschäftsbeziehungen und enge Kontakte zu den Lieferanten bestehen, ist der Grundstein für Transparenz in der Lieferkette bereits gelegt. Darüber hinaus wurden Verfahren entwickelt, um die Nachhaltigkeit der Lieferkette strukturiert zu erfassen und durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen.

Die voestalpine analysiert und steuert die Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette im Rahmen von bestehenden und neuen Prozessen, vor allem durch das Risikomanagement, die Einkaufsbedingungen und dem neu entwickelten Projekt Sustainable Supply Chain Management (SSCM):



Risikomanagement

In einer allgemeinen Verfahrensanweisung, die durch den Finanzvorstand der voestalpine AG freigegeben wurde, ist festgelegt, wie das operative Risikomanagement im Konzern systematisch aufgebaut und regelmäßig durchgeführt wird. Die Risikokategorien umfassen strategische Risiken, Markt- und Finanzrisiken bis hin zu Personal-, Umwelt-, EDV- und Compliance Risiken. Der Prozess zum Risikomanagement wird von den Gesellschaften zumindest vier Mal pro Jahr

durchgeführt, das bedeutet, die Risiken werden anhand von Checklisten geprüft, bewertet, überwacht und gegebenenfalls aktualisiert. Dieser Prozess stellt auch die Diskussionsgrundlage für eventuelle Verbesserungen innerhalb des Risikomanagements dar. Aufgrund der Heterogenität des Konzerns gibt es keine zentrale Lieferantenzurteilung, diese obliegt den einzelnen Gesellschaften. Bewertungsergebnisse werden zwischen den Gesellschaften abgestimmt. Mehr über das voestalpine Risikomanagement unter: <http://reports.voestalpine.com/1516/gb/lagebericht/risikobericht.html>



Einkaufsbedingungen

Die Einkaufsbedingungen der voestalpine gelten für alle Lieferanten. Der Code of Conduct für Geschäftspartner und Verpflichtungen zu Zertifizierungen sind bereits seit einigen Jahren Bestandteil dieser Bedingungen. Der Code of Conduct wurde überarbeitet und enthält explizite Regelungen, die Nachhaltigkeitsthemen betreffen, etwa Menschenrechte, Umweltschutz, Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheit.

Projekt SSCM

Um die Transparenz in den eigenen Lieferketten zu erhöhen, wurde im Frühjahr 2016 das Projekt SSCM ins Leben gerufen. voestalpine-Experten aus den Bereichen Corporate Responsibility, Einkauf und Rohstoffeinkauf sowie Qualitätsma-

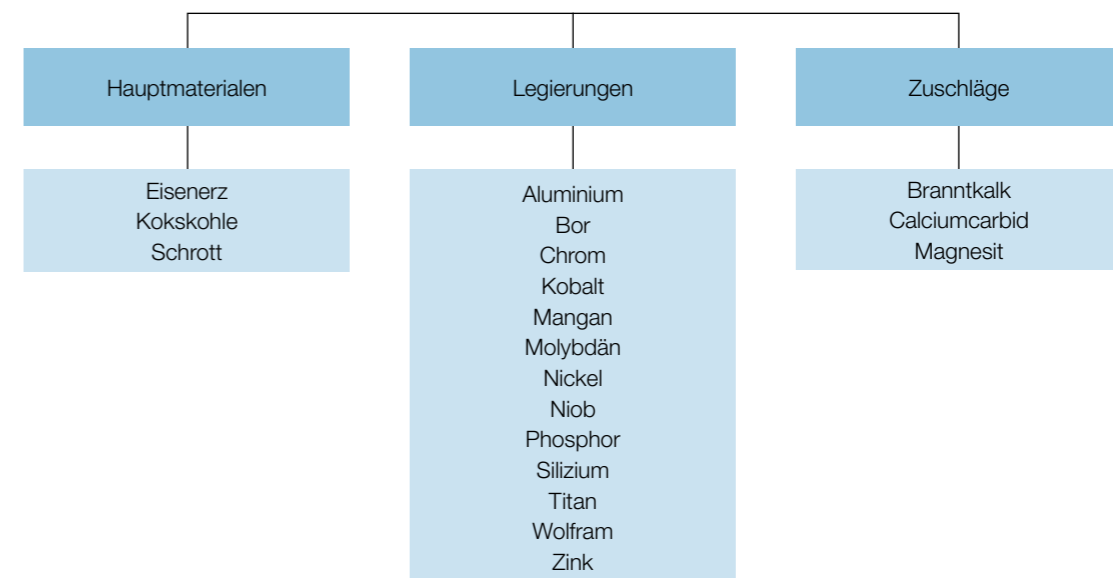
agement durchleuchten mit Unterstützung eines internationalen Experten auf dem Gebiet der Lieferkettenanalyse in einem mehrstufigen Prozess Lieferanten und Herkunftsländer – von der Rohstoffgewinnung bis zum Verlassen der Werkstore der voestalpine – auf vorab definierte Risiken. Diese betreffen primär Umweltaspekte, soziale Themen wie Menschenrechte und Arbeitsbedingungen sowie Compliance und Corporate Governance.

Angesichts der großen Anzahl (mehrere zehntausend) an Lieferanten und der geografischen Vielfalt (Lieferanten auf allen fünf Kontinenten) ist ein essenzieller erster Schritt, die wesentlichen Rohstoffe und Materialien zu definieren, um dann anhand exemplarischer Lieferketten einen systematischen Prozess zum nachhaltigen Lieferkettenmanagement aufzubauen. Dafür wurde als erste eine typische Lieferkette aus dem Bereich der Stahlproduktion erarbeitet.

Aufbau einer exemplarischen Lieferkette aus dem Bereich der Stahlerzeugung



Folgende Rohstoffe und Materialien wurden für diese beispielhafte Lieferkette als wesentlich definiert und daher näher betrachtet:



In weiterer Folge wurden die Herkunftsländer und Lieferanten dieser Materialien und Rohstoffe erhoben. Sämtliche Material-/Länder-/Lieferanten-Kombinationen wurden nach den oben genannten Risiken analysiert. Zusätzlich zu dieser Recherche werden mit ausgewählten internen und externen Stakeholdern

Interviews zu diesen Risiken durchgeführt. Nach Abschluss dieses Prozesses werden die Ergebnisse analysiert und weitergehende Maßnahmen ausgearbeitet und umgesetzt. Das SSCM soll sukzessive für alle wesentlichen Wertschöpfungsketten im voestalpine-Konzern angewendet werden.

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).

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, 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 schriftlich festgelegt und ist Ergebnis zahlreicher Gespräche und Diskussionen auf Vorstands-, Geschäftsführungs- sowie

Bereichsebene im voestalpine-Konzern. Er basiert auf den Unternehmenswerten des Konzerns und bildet die Grundlage für ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten aller Mitarbeiter des Konzerns.

Der Verhaltenskodex ist in Deutsch und dreizehn weiteren Sprachen erschienen und kann im Internet abgerufen werden: <http://www.voestalpine.com/group/de/konzern/compliance>

Der Verhaltenskodex regelt folgende Themen:

- Einhaltung von Gesetzen und sonstigen externen und internen Vorschriften
- Fairer Wettbewerb
- Korruption / Bestechung / Geschenkkannahme
- Geldwäsche
- Respekt und Integrität
- Interessenkonflikte
- Umgang mit Unternehmensinformation / Geheimhaltung
- Unternehmenskommunikation
- Nutzung von Internet und IT
- Insiderinformationen
- Meldung von Fehlverhalten



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

Im Fall eines Verstoßes gegen gesetzliche Vorschriften, interne Richtlinien, Regelungen und Weisungen oder gegen Bestimmungen des voestalpine-Verhaltenskodex muss jeder Mitarbeiter mit disziplinären Konsequenzen rechnen. Darüber hinaus können Zuwiderhandlungen auch straf- und zivilrechtliche Konsequenzen haben, wie z.B. Regress- und Schadenersatzforderungen. Die voestalpine ist bestrebt, dem Verhaltenskodex 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 zudem aufgefordert, innerhalb der Lieferkette die Einhaltung des Verhaltenskodex bei ihren eigenen Geschäftspartnern angemessen zu fördern.

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

Business Conduct

Diese Richtlinie ergänzt und konkretisiert den Verhaltenskodex zu den Themen Korruption/Bestechung/Geschenkannahme und Interessenkonflikte. Darin geregelt wird zum Beispiel die Zulässigkeit von Geschenken, Einladungen und anderen Vorteilen, von Spenden, Sponsoring, Nebentätigkeiten und dem privaten Bezug von Waren und Dienstleistungen von Kunden und Lieferanten durch voestalpine-Mitarbeiter.

Im Business Conduct ist weiters das Verbot politischer Beitragszahlungen verankert. Spenden an Politiker, politische Parteien, parteinahe Organisationen oder politische Vorfeldorganisationen werden im voestalpine-Konzern nicht toleriert. Ausgenommen hiervon sind Spenden an politische Vorfeldorganisationen, welche ausschließlich soziale Anliegen verfolgen und vom Vorstand der voestalpine AG im Einzelfall genehmigt wurden.

Richtlinie betreffend den 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 objektivierte 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 den Themen Informationsaustausch und Benchmarking, Einkaufskooperationen und Lieferbeziehungen mit Wettbewerbern erarbeitet, die den Mitarbeitern Informationen zu diesen Themen aus kartellrechtlicher Sicht zur Verfügung stellen.

Compliance Handbuch / Compliance Präventionsprogramm

Diese Regelwerke geben Auskunft über die Compliance Strategie, die Compliance Struktur, Maßnahmen zur Prävention, Aufdeckung und Reaktion sowie über Sanktionen und das webbasierte Hinweisgebersystem.

9.1.2 Compliance Organisation

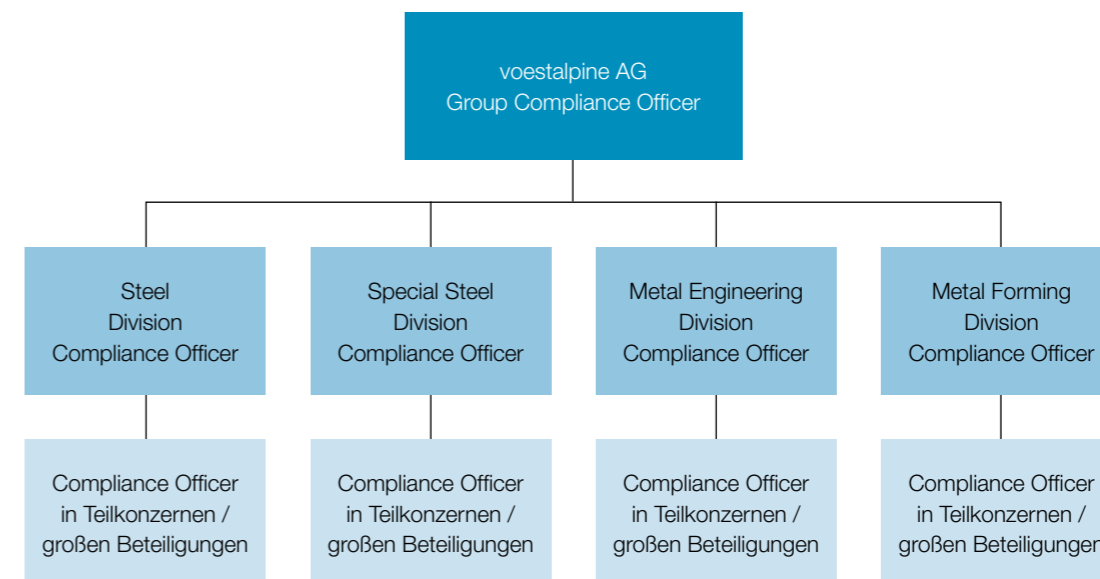
Verhaltenskodex für voestalpine-Geschäftspartner

Dieses an die Lieferanten von Gütern und Dienstleistungen sowie an Geschäftsvermittler, Berater und sonstige Geschäftspartner gerichtete Regelwerk legt die für eine Zusammenarbeit mit der voestalpine geltenden Grundsätze und Anforderungen fest.

Die voestalpine verlangt unter anderem von ihren Geschäftspartnern, auf der Grundlage der Europäischen Konvention für Menschenrechte und der UN-Charta die Menschenrechte als fundamentale Werte zu respektieren und zu beachten. Dies gilt insbesondere für das Verbot der Kinder- und Zwangsarbeit, die Gleichbehandlung der Mitarbeiter und das Recht auf Interessenvertretung und kollektive Verhandlungen.

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 wurde in jeder Division ein Compliance Officer und darüber hinaus in bestimmten Untereinheiten von Divisionen zusätzliche Compliance Officer bestellt. Der Group Compliance Officer ist direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt und weisungsfrei. Die Compliance Officer der Divisionen berichten an den Group Compliance Officer und an die jeweiligen Divisionsvorstände.



Die Compliance Officer sind für folgende Themen zuständig:

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

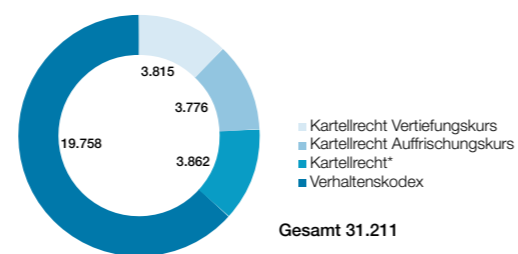
Alle anderen Compliance Themen, wie z.B. Umweltrecht, Steuern, Rechnungslegung, Arbeitsrecht, Arbeitnehmerschutz oder Datenschutz, gehören nicht zum Zuständigkeitsbereich der Compliance Officer. Diese Compliance Themen werden von den jeweiligen Fachabteilungen wahrgenommen.

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 für das Thema Kartellrecht sensibilisiert.

Seit Einführung von E-Learning-Kursen im voestalpine-Konzern (Kartellrecht seit 2009; Verhaltenskodex seit 2012) wurden mehr als 30.000 E-Learning-Schulungen zum Verhaltenskodex und Kartellrecht (inkl. Auffrischungskurs) von Mitarbeitern des voestalpine-Konzerns absolviert. Im April 2016 wurde mit der Ausrollung eines Vertiefungskurses zum Kartellrecht begonnen.

Abgeschlossene E-Learning-Schulungen seit 2012



*E-Learning-Schulungen zum Kartellrecht werden seit 2009 angegeben

In Ergänzung zu den E-Learning-Schulungen wurden konzernweit zielgruppenorientierte Präsenzs Schulungen insbesondere für Vertriebsmitarbeiter durchgeführt. Schwerpunkte dieser Präsenzs Schulungen waren allgemein die Einhaltung der Gesetze und internen Richtlinien sowie Korruption und Kartellrecht im jeweiligen Tätigkeitsumfeld der Teilnehmer.

Für den Führungskräftenachwuchs sind umfassende Compliance Schulungen verpflichtend: Pro Jahr finden sechs bis sieben Schulungen für jeweils bis zu rund 40 Mitarbeiter statt.

Für Mitarbeiter der voestalpine AG werden zusätzlich Präsenzs Schulungen auch zum Thema Kapitalmarkt Compliance angeboten. Darüber hinaus ist Compliance regelmäßig ein Thema von Kommunikationsmaßnahmen des Konzerns und wird auf den großen Mitarbeiterveranstaltungen auf Konzern- und Divisions-ebene auch vom Top-Management immer wieder angesprochen.

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 Konzernrevision der voestalpine AG oder an einen der 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 Compliance Verantwortlichen 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 die zwischenzeitlich erfolgten Regeländerungen ausnahmslos umgesetzt.

Die Selbstverpflichtung der voestalpine AG bezieht sich neben den verbindlich einzuhaltenen „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 2015. Der Kodex erlangt Geltung durch freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen.

Der Kodex verfolgt das Ziel einer verantwortlichen, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichteten Leitung und Kontrolle von Gesellschaften und Konzernen. Durch die Selbstverpflichtung stellt sich die voestalpine hinter diese Ziele und strebt ein hohes Maß an Transparenz für alle Stakeholder des Unternehmens an.

Über Geschäfte mit nahestehenden Unternehmen und Personen sowie über anhängige Verfahren (z.B. Kartellverfahren) wird in den Quartals- und Geschäftsberichten der voestalpine AG informiert.

10. Menschenrechte

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

Der Abschnitt „Respekt und Integrität“ des Code of Conduct der voestalpine, der auch die Menschenrechte behandelt, lautet wie folgt:

Basierend auf der UN-Charta und der Europäischen Konvention für Menschenrechte werden die Menschenrechte als fundamentale Werte betrachtet, die von allen Mitarbeitern zu respektieren und zu beachten sind. Die Unternehmenskultur der voestalpine anerkennt und begrüßt, dass jeder Mensch einzigartig und wertvoll und für seine individuellen Fähigkeiten zu respektieren ist. Der voestalpine-Konzern toleriert daher keine Art der Diskriminierung, in welcher Form auch immer. Dies gilt auch für sexuelle Belästigungen in jeglicher Form, beispielsweise durch offensichtliche Annäherungsversuche, erniedrigende Kommentare, Witze, unflätige Ausdrücke, anzügliche Gesten oder das Zur-Schau-Stellen einschlägiger Bildmaterials in Geschäfts- und Produktionseinrichtungen des Konzerns.

Solches Verhalten kann auch dann als Belästigung eingestuft werden, wenn es nicht so beabsichtigt war.

Diese Grundsätze gelten auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern.

Im Verhaltenskodex für Geschäftspartner, dessen Einhaltung die voestalpine von ihren Lieferanten verlangt, ist die Wahrung der Menschenrechte ebenfalls als wesentlicher Punkt verankert. Ebenso werden alle Kunden zur Wahrung der Menschenrechte angehalten.

Kollektivverhandlungen und Recht auf Vereinigungsfreiheit

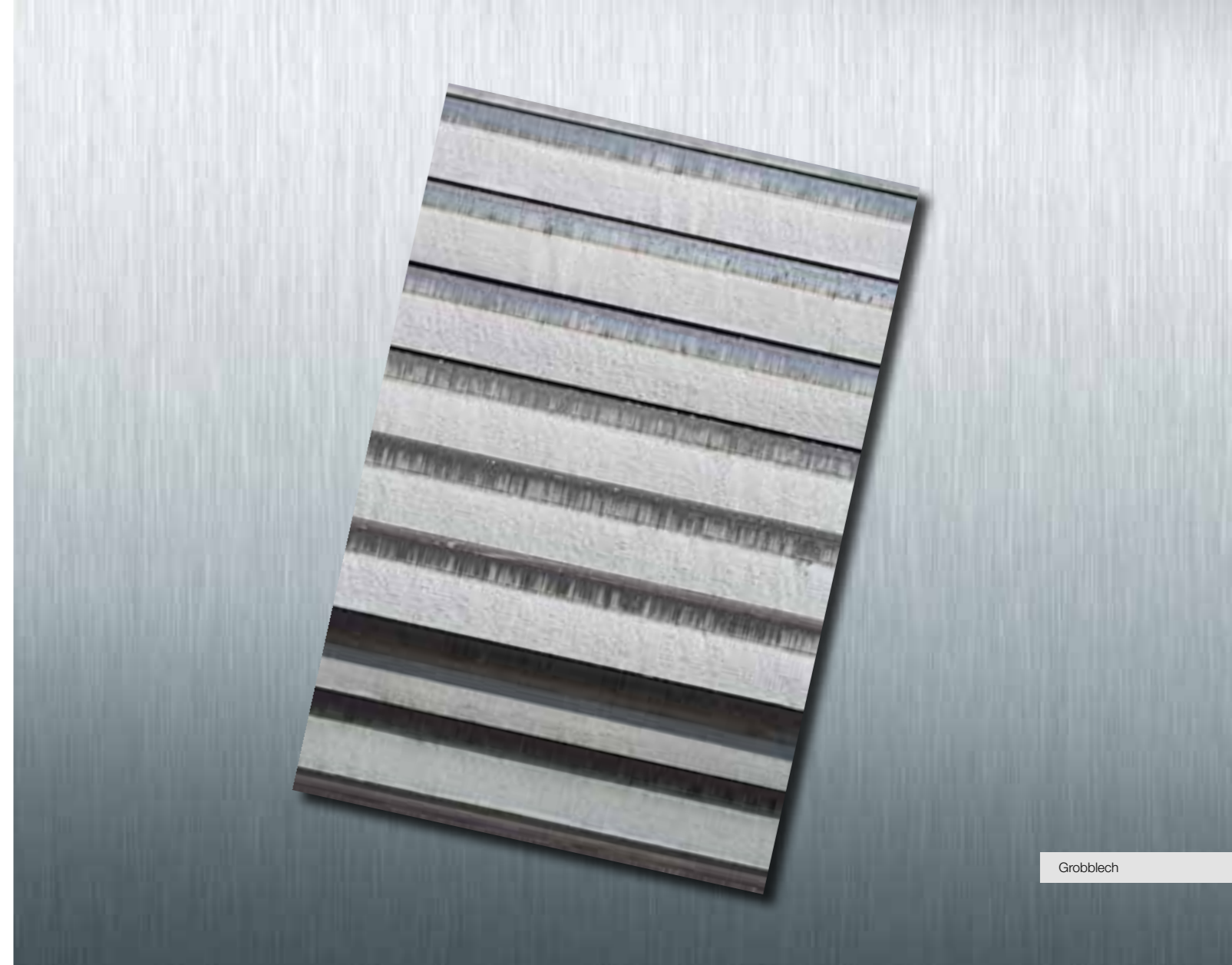
Etwa 80 % der Beschäftigten im voestalpine-Konzern befinden sich in einem durch einen Kollektivvertrag geregelten Arbeitsverhältnis – in allen Ländern, in denen Kollektivverträge bestehen. Jeder Mitarbeiter hat grundsätzlich das Recht und die Freiheit, sich Gewerkschaften anzuschließen.

In allen Gesellschaften der voestalpine können Betriebsräte von der Belegschaft gewählt werden. Es gibt im voestalpine-Konzern einen Konzern- und einen Europabetriebsrat.

Traditionell gibt es in der voestalpine eine gute Gesprächsbasis zwischen Management, Betriebsrat und den Gewerkschaften.

Kinderarbeit und Zwangsarbeit

Die voestalpine ist strikt gegen Kinder- und Zwangsarbeit. Im gesamten Konzern wurde bisher noch kein einziger Fall von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit bekannt.



Grobblech

Im Verhaltenskodex für Geschäftspartner der voestalpine ist festgehalten:

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, auf der Grundlage der Europäischen Konvention für Menschenrechte und der UN-Charta die Menschenrechte als fundamentale Werte zu respektieren und zu beachten. Dies gilt insbesondere für das Verbot der Kinder- und Zwangsarbeit, die Gleichbehandlung der Mitarbeiter und das Recht auf Interessenvertretung und kollektive Verhandlungen.

Menschenrechtsschulungen für Sicherheitspersonal

Das Sicherheitspersonal des Werkschutzes der voestalpine wird zum Großteil von eigenen Mitarbeitern gestellt. Für Mitarbeiter von Fremdfirmen gilt ebenso der Code of Conduct und für ihre Arbeitgeber der Code of Conduct für Geschäftspartner.

In beiden Dokumenten ist die Einhaltung der Menschenrechte festgehalten. Schulungen der eigenen Mitarbeiter zu diesem Thema werden von der voestalpine selbst durchgeführt, die Schulung der externen Sicherheitskräfte erfolgt beim jeweiligen Arbeitgeber.

Rechte von indigenen Völkern

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

11. Forschung und Entwicklung

Mit Innovationen an der Spitze bleiben – das ist für die voestalpine ein wesentlicher Bestandteil ihrer Unternehmensstrategie.

Langfristiges Ziel unserer Forschung und Entwicklung (F&E) ist, durch innovative Komplettlösungen optimalen Kundennutzen bei reduzierten Lebenszykluskosten zu generieren sowie beste Performance entlang der Wertschöpfungsketten zu erzielen.

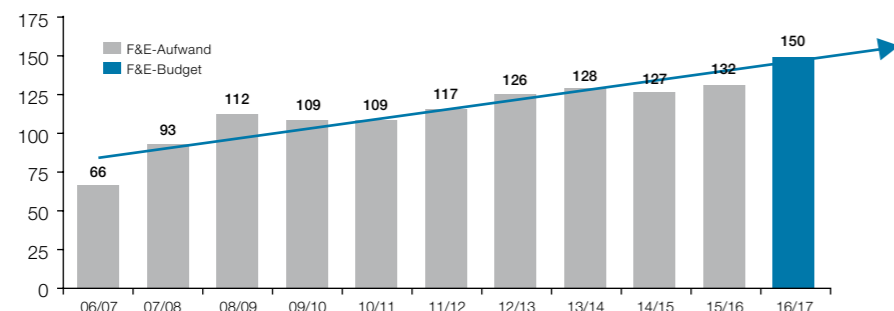
Unser Schwerpunkt liegt dabei auf der Entwicklung innovativer Konzepte für Märkte mit höchsten Technologie- und Qualitätsansprüchen, vor allem in den Bereichen Mobilität und Energie,

die 62% des Konzernumsatzes ausmachen. Die Herausforderung liegt darin, an breiten Lösungsansätzen und der Vernetzung der beiden Bereiche aktiv mitzuwirken.

Im Fokus unserer F&E-Aktivitäten steht neben der Weiter- und Neuentwicklung von Produkten und Prozessen zunehmend das Life Cycle Assessment, also der Blick auf den gesamten Lebenszyklus eines Produkts vom Rohstoff bis zu seiner Wiederverwertung.

11.1 Forschungsaufwendungen der voestalpine

Die Forschungsausgaben stiegen in den letzten Jahren kontinuierlich an. Das hohe Budget von 150 Millionen Euro im Geschäftsjahr 2016/17 zeigt die besondere Wertigkeit von F&E im Konzern.



Werte in Mio. Euro



11.2 Organisation

Die dezentrale F&E-Organisation hat sich bestens bewährt und wird daher beibehalten. Damit bleibt die Nähe der Forschung zum jeweiligen Produktionsbetrieb sowie zu Markt und Kunden erhalten, was in einer raschen Umsetzung der F&E-Ergebnisse resultiert.

Auf Konzernebene werden die F&E-Strategie sowie die F&E-Programme im zweimal jährlich einberufenen Research Board mit dem Vorstand beschlossen. Die F&E-Verantwortlichen aus den Divisionen sind vernetzt und tauschen sich regelmäßig im Research Committee aus.

11.3 Weltweites Netzwerk

Weltweit sind im Konzern rund 700 Mitarbeiter im Bereich Forschung und Entwicklung an 70 Standorten tätig. Durch die Kombination und Vernetzung der im Konzern vorhandenen Kompetenzen auch über Divisionsgrenzen hinweg gelingt es, Systemlösungen für konkrete Kundenbedürfnisse zu entwickeln.

Ein weiterer Schlüssel zum Erfolg ist die globale Vernetzung und Zusammenarbeit mit externen F&E-Partnern wie Kunden und Lieferanten. In der anwendungsorientierten Grundlagenforschung vertraut die voestalpine auf das Know-how und die Ressourcen wissenschaftlicher Partner wie

Universitäten, Forschungsinstitute, Kompetenzzentren und Christian-Doppler-Labore.

Nicht nur durch die Zusammenarbeit in F&E-Projekten, sondern auch durch die finanzielle Beteiligung an Kompetenzzentren und Christian-Doppler-Laboren sowie durch die Anregung und Unterstützung von Stiftungsprofessuren leistet die voestalpine einen großen Beitrag zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung. In den vergangenen drei Jahren wurden drei Professuren an österreichischen Universitäten initiiert und unterstützt.

11.4 Ressourcenschonende und umweltverträgliche Prozesse und Anlagen

Schwerpunkte unserer Prozessentwicklungen sind Energie- und Ressourceneffizienz, CO₂-Verringerung, Zero Waste sowie Qualitätssteigerung und Kosteneffizienz. Dazu werden etwa sämtliche Produktionsprozesse in Hinblick auf Rückgewinnung von Wertstoffen und Energie durchleuchtet.

In Zusammenarbeit mit Universitätsinstituten verfolgt die voestalpine die Entwicklung und Optimierung von Recycling-Prozessen für metallhaltige Wertstoffe. Besonders vielversprechend sind dabei Prozessrückstände, die signifikante Mengen wertvoller Metalle wie Zink, Blei und Kupfer enthalten. Ebenso laufen Projekte zur Rückgewinnung von Wärme aus Schlacke.

Im Bereich Ressourceneffizienz geht es um mehr Flexibilität bei Einsatzstoffen, etwa durch Mischungen von Erzen oder die Forcierung von Erdgas statt Kohle, beispielsweise durch den Einsatz der HBI-/DRI-Technologie.

Ein weiterer Schwerpunkt ist, die gesamte Prozesskette weiter zu optimieren, indem die einzelnen Prozessschritte besser miteinander kombiniert und aufeinander abgestimmt werden. Basis dafür sind die Prozesssimulation der metallurgischen Verfahrenstechnik und Umformtechnik sowie die Entwicklung der modellbasierten Systemsteuerung.

Eine echte Innovation gelang der voestalpine in diesem Bereich mit dem Möllerradar. An einem Hochofen in Linz wurde ein weltweit derzeit einzigartiges Messsystem installiert, das die Topografie und die Temperaturverteilung der Mölleroberfläche während des Produktionsbetriebs in Echtzeit anzeigt. Die dadurch ermöglichte optimierte Prozessführung vermindert den Reduktionsmittelverbrauch sowie den CO₂-Ausstoß.

11.5 Werkstoffentwicklungen und Produktinnovationen

Zusätzlich zur Weiterentwicklung des Werkstoffs Stahl – nach wie vor ein sehr vielfältiger Werkstoff mit großem Zukunftspotenzial – forscht die voestalpine auch an Hybridwerkstoffen und der Verarbeitung von anderen Materialien wie Aluminium. Damit werden Komponenten geschaffen, die Langlebigkeit, Leichtigkeit, geringen Materialeinsatz und erhöhte Sicherheit aufweisen. Effizienz und Emissionsverringerung sind sowohl für den Bereich Mobilität als auch für den Energiesektor gleichermaßen relevant.

11.5.1 Automotive und Luftfahrt

Sowohl im Bereich Automotive als auch in der Luftfahrt geht die Entwicklung immer weiter in Richtung der Reduktion des Eigengewichts, um den Treibstoffverbrauch und in Folge die Emissionen zu senken.

Für den automotiven Leichtbau liefert die voestalpine bereits seit Jahren höchstfeste Stähle, für die hoch beanspruchten Teile im Flugzeug spezielle Stahllegierungen, Titanlegierungen und Nickelbasislegierungen.

Da die Erhöhung der Effizienz von Turbinen – sei es in einem Flugzeugantriebsaggregat oder in einem Dampfkraftwerk – immer mit der Erhöhung der Betriebstemperatur und damit einer wesentlich höheren Temperaturbelastung des Materials einhergeht, entwickelt die voestalpine für diese Anwendungen spezielle Legierungen sowie maßgeschneiderte Schmiede- und Wärmebehandlungsprozesse.

11.5.2 Schienen und Weichen

Die Entwicklungsarbeit der voestalpine im Bereich Schienen und Weichen zielt darauf ab, höchsten Fahrkomfort bei höchster Sicherheit zu ermöglichen.

Im Eisenbahn-Schwerlastbereich werden die Achslasten weltweit aus wirtschaftlichen Gründen immer weiter nach oben getrieben und derzeit bis über 40 Tonnen gesteigert. Für diesen

Anwendungsbereich wurde eine Schwerlastweiche unter Einbeziehung von Sonderschienenprofilen entwickelt und in Australien erfolgreich eingebaut. Das neue Weichenkonzept inklusive einer speziellen Weichenstellsystemlösung gewährleistet eine Befahrung mit mehr als 40 Tonnen Achslast (in Europa sind derzeit 22,5 Tonnen üblich). Generell hat sich die voestalpine, ausgehend vom Kernprodukt Weiche, mittlerweile auf die Entwicklung hochtechnologischer Gesamtsysteme spezialisiert.

Das Life-Cycle-Kosten-Optimierungskonzept für Weichen beinhaltet die Begleitung und Unterstützung entlang der gesamten Lebensdauer des Produktes: von der Vermessung der Einbaustelle über die Vorassemblierung der Weichen im Werk, den Transport auf Spezialwaggons, die Einbaubegleitung, den Weichenservice, das Weichenschleifen bis hin zur Rücknahme der Altweichen und zum Weichenrecycling.

11.5.3 Korrosionsschutz

Die voestalpine begegnet dem hohen wirtschaftlichen Schaden, der durch Korrosion entsteht, mit der Entwicklung von speziell veredelten Blechen und Profilen für die Automobil- und Bauindustrie sowie mit sauergasbeständigen höchstfesten Grobblechen, Ölfeldrohren, Drahtanwendungen und Schweißzusatzwerkstoffen für die Energietechnik.

In der Erdöl- und Erdgasgewinnung sowie für den Transport von Wasser und Gasen unter extremen Bedingungen kommen flexible Rohrleitungen zum Einsatz. Diese bestehen aus mehreren metallischen Schichten, die aus Flach- und Profildrähren gewickelt werden.

Die hochqualitativen Drähte weisen besondere Eigenschaften auf, um sowohl den hohen Druck- und Zugbelastungen gerecht zu werden, als auch sauergasbeständig zu sein. Bei der Weiterentwicklung der Drähte liegt der Schwerpunkt aktuell auf der Verbesserung der Sauergasbeständigkeit und der Optimierung des Kaltumformverhaltens.

voestalpine Stahlforschungspreis

Gemeinsam mit der ASMET hat die voestalpine einen Stahlforschungspreis gestiftet, der besondere Leistungen junger Forscher aus Wirtschaft und Wissenschaft würdigt. Er wird alle zwei Jahre vergeben und ist mit 12.000 Euro dotiert. Gefördert werden herausragende Forschungsarbeiten in Metallurgie, Werkstoffwissenschaft, Verarbeitungstechnik und Anwendung.

Die erste Vergabe erfolgte im Mai 2015 an einen Mitarbeiter der voestalpine Böhler Welding Austria für seine herausragende Dissertation über Maraging Stähle.



12. Ökologie

Aktiver Umweltschutz ist in der Unternehmensphilosophie des voestalpine-Konzerns fest verankert. Er betrifft sämtliche Bereiche der Produktionskette und ist auf einen möglichst sparsamen Umgang mit Ressourcen (vor allem Rohstoffen und Energie) und eine Minimierung der Umweltauswirkungen unserer Prozesse und Produkte ausgerichtet.

Ansatzpunkte für den Umweltschutz im voestalpine-Konzern sind die Produktionsanlagen, in denen wir den Einsatz der jeweils besten verfügbaren Technologien forcieren, intensive Forschung zur Entwicklung umweltfreundlicher Stahlerzeugungsprozesse und Produkte, Maßnahmen zu Effizienzsteigerung, Emissionsverringerungen und Energieeinsparungen und nicht zuletzt ein transparentes und effizientes Umweltmanagement.

An allen unseren Produktionsstandorten bekennen wir uns zu folgenden Grundsätzen:

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

Als Ergebnis dieser konsequenten Bemühungen nimmt die voestalpine eine führende Position innerhalb der europäischen Stahlbranche ein, beispielsweise bei Emissionsintensität und Ressourceneffizienz. Viele innovative Verfahren wurden im Unternehmen oder gemeinsam mit industriellen Partnern entwickelt und weltweit erstmalig bei der voestalpine eingesetzt.



12.1 Strategisches Umweltmanagement

Zentraler Ansprechpartner für alle umweltrelevanten Themen ist die Konzernfunktion „Strategisches Umweltmanagement voestalpine AG“, die operativ auch für die Umweltaktivitäten in der Steel Division verantwortlich zeichnet.

Der Bereich legt auf Konzernebene mit dem Vorstand der voestalpine AG sowie mit den Umweltverantwortlichen der Divisionen strategische Zielsetzungen, inhaltliche Schwerpunkte und interessenpolitische Positionen des Unternehmens zu langfristigen, strategisch wichtigen Themen wie etwa Energie- und Klimapolitik oder LCA fest. Er koordiniert auch den Stakeholderdialog des Konzerns zu diesen Belangen, das heißt die Interessenwahrnehmung auf nationaler und europäischer Ebene gegenüber Politik, Interessenvertretungen sowie fach- und branchenspezifischen Organisationen.

Gleichzeitig steuert das Strategische Umweltmanagement den Informationsfluss und -austausch innerhalb des Konzerns im Rahmen des „Network Environment“, das sich neben Umwelt-Konzernvertretern aus den Umweltverantwortlichen der Divisionen Special Steel, Metal Engineering und Metal Forming und der CR-Managerin der voestalpine AG zusammensetzt. Zusätzlich zum laufenden anlassbezogenen Austausch trifft sich dieses Netzwerk in der Regel quartalsweise und stellt so die kontinuierliche Entwicklung und Umsetzung umweltrelevanter Maßnahmen (etwa aufgrund geänderter Rechtslage, Normen oder ähnlicher Regularien) im gesamten Konzern sicher. Darüber hinaus wurde mit dem jährlich stattfindenden „voestalpine Environment Day“ ein Veranstaltungsforum geschaffen, das sich an

Führungskräfte und operativ Verantwortliche aus sehr unterschiedlichen Funktionen (z. B. Produktion, Forschung und Entwicklung, Kommunikation, Recht, Vertrieb) – und damit an Teilnehmer weit über den eigentlichen Umweltbereich hinaus – richtet und an dem auch der Konzernvorstand aktiv teilnimmt. Ziel des „voestalpine Environment Day“ ist zum einen die Information des voestalpine-Managements über für den Konzern wichtige Ökologiethemata und die Ableitung konkreter Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten für das Unternehmen. Weiters steht mit der Einbeziehung externer Experten, etwa aus Nichtregierungsorganisationen und Universitäten, auch der Dialog und Austausch von Ideen im Vordergrund. Bislang befasste sich der „voestalpine Environment Day“ zum Beispiel mit Fragestellungen der europäischen und nationalen Energie- und Klimathematik oder dem Life Cycle Assessment (LCA).

Das im letzten CR-Bericht dargestellte Ziel, eine zentrale und möglichst umfassende konzernale Umweltdatenbasis der Produktionsgesellschaften zu schaffen, wurde mit der Implementierung und Ausrollung der Software „SoFi“ erreicht. Das bereits in der Praxis etablierte Tool dient zur standardisierten Erhebung, Analyse und aussagekräftigen Auswertung von Umweltdaten anhand zusammengefasster, einheitlicher Indikatoren. Die erste Umweltdatenerhebung wurde damit im Kalenderjahr 2015 vorgenommen und bildet auch die Grundlage für die im vorliegenden CR-Bericht dargestellten Indikatoren im Bereich Ökologie.

12.2 Umweltmanagementsysteme und Umweltstandards

Die implementierten Managementsysteme für Qualität, Sicherheit, Energie und Umwelt leisten einen wesentlichen Beitrag zur Erhaltung und kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung jeder Konzerngesellschaft. Die konsequente Umsetzung von Maßnahmenprogrammen und die regelmäßige Fortschrittskontrolle sind wichtige Elemente eines Umweltmanagementsystems.

Dabei ist umweltbewusstes und fachkompetentes Handeln nur durch Verankerung des Umweltgedankens in der gesamten Belegschaft möglich. Umweltschutz beginnt daher auch in der voestalpine buchstäblich bei jedem einzelnen Mitarbeiter und wird als kontinuierlicher Verbesserungsprozess verstanden.

Die nach Umweltmanagementsystemen zertifizierten Produktionsgesellschaften repräsentieren 100 % der im voestalpine-Konzern erzeugten Rohstahlproduktion. Konkret verfügten per 31.12.2015 von 105 erfassten Konzerngesellschaften 62 (oder 59 %) über ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001, 15 (oder rund 14 %) zudem über Validierung nach EMAS und 23 (22 %) über ein zertifiziertes Energiemanagement nach ISO 50001. Um die hohen ökologischen Konzernmaßstäbe auch außerhalb Europas so breit wie möglich umzusetzen, wird so wie an anderen Produktionsstandorten auch bei der neuen Direktreduktionsanlage am US-Standort Corpus Christi, Texas, ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 eingeführt.

12.3 Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutz

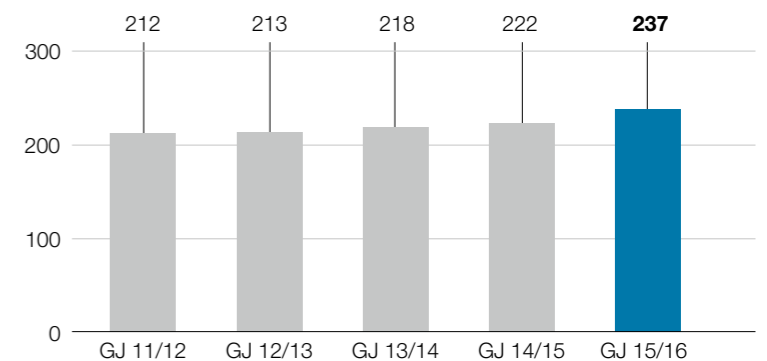
Die Anwendung von hohen Umwelt- und Umwelttechnikstandards wird von der voestalpine seit vielen Jahren konsequent vorangetrieben. Dies zeigt sich auch in den finanziellen Indikatoren. So beliefen sich die umweltrelevanten Investitionen im Geschäftsjahr 2015/16 auf 55 Mio. EUR und die laufenden Betriebsaufwendungen für Umweltschutzanlagen auf 237 Mio. EUR.

Hervorzuheben ist, dass in diesem Zeitraum erstmals zu den bisher ausgewiesenen 20 österreichischen Konzernstandorten 18 weitere, zum überwiegenden Teil internationale Produktionsgesellschaften mit ihren in Betrieb befindlichen umweltrelevanten Anlagen erfasst wurden.

Das im letzten CR-Bericht dargestellte Ziel, eine zentrale und möglichst umfassende konzernale Umweltdatenbasis der Produktionsgesellschaften zu schaffen, wurde mit der Implementierung und Ausrollung der Software „SoFi“ erreicht. Das bereits in der Praxis etablierte Tool dient zur standardisierten Erhebung, Analyse und aussagekräftigen Auswertung von Umweltdaten anhand zusammengefasster, einheitlicher Indikatoren. Die erste Umweltdatenerhebung wurde damit im Kalenderjahr 2015 vorgenommen und bildet auch die Grundlage für die im vorliegenden CR-Bericht dargestellten Indikatoren im Bereich Ökologie.

Betriebsaufwand für Umweltschutzanlagen

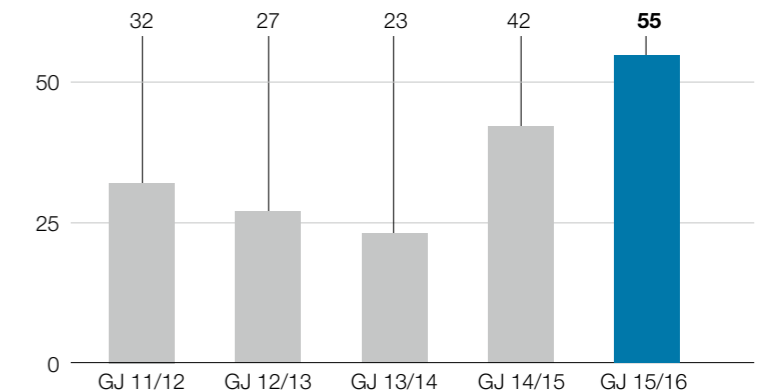
in Mio. EUR



Im GJ 2015/16 wurde erstmals eine Reihe nicht-österreichischer Produktionsstandorte in den Daten berücksichtigt.

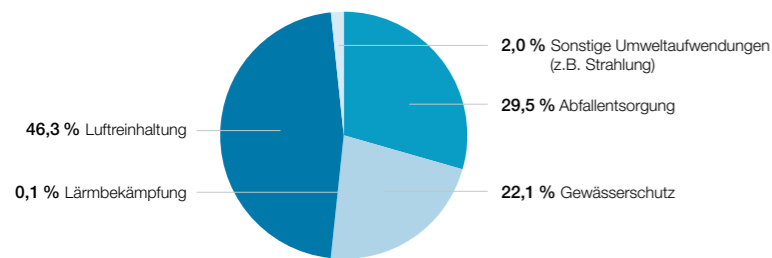
Umweltinvestitionen

in Mio. EUR



Im GJ 2015/16 wurde erstmals eine Reihe nicht-österreichischer Produktionsstandorte in den Daten berücksichtigt.

Umweltaufwendungen 2015



12.4 Luftemissionen

Wesentliche in der Stahlerzeugung anfallende Luftschadstoffe sind neben Treibhausgasen (insbesondere CO₂) Schwefeldioxid (SO₂), Stickoxide (NO_x) und Staub. Bei allen diesen Emissionen werden die gesetzlich vorgeschriebenen Grenzwerte gesichert eingehalten. Die Messung dieser Parameter und die Erhebung von deren Jahresfrachten erfolgen über kontinuierliche Messungen sowie diskontinuierliche Untersuchungen.

Die voestalpine ist bemüht, Luftschadstoffe, die während der Produktion aus rein prozesstechnischen Gründen entstehen, so weit als möglich zu minimieren. Dies gelingt einerseits über laufende technische Prozessoptimierungen (PI-Maßnahmen, process integrated measures) und andererseits durch Nachsorgeeinrichtungen am letzten Stand der Technik, die verbleibende Emissionen vermindern (End-of-Pipe-Maßnahmen).

Der mit 46,3 % größte Anteil der Umweltaufwendungen floss 2015 in Maßnahmen zur Luftreinhaltung (einschließlich eines Großteils der im Rahmen des EU-Emissionshandelssystems zu erwerbenden Zertifikate), 29,5 % entfielen auf Abfallentsorgung, drittgrößter Bereich war der Gewässerschutz mit 22,1 %.

In den vergangenen fünf Jahren sind aus der konzernweiten Umweltdatenerhebung keine relevanten Strafen oder Verurteilungen aufgrund der Nichteinhaltung von Umweltvorschriften bekannt. Externe Beschwerden betreffen hauptsächlich unvorhergesehene Lärmentwicklungen, wobei diese in der Regel umgehend beantwortet bzw. deren Ursachen bestmöglich behoben werden.

Grundsätzlich sind prozessbedingte Emissionen, die vor allem aus erforderlichen Rohstoffen und bestehenden Herstellungsverfahren resultieren, aufgrund technologischer Grenzen nicht vollständig vermeidbar. Dank der bereits Mitte der 1980er-Jahre begonnenen und seitdem mit erheblichem technischen und finanziellen Aufwand kontinuierlich weiterverfolgten Umweltschutzmaßnahmen konnte das Emissionsniveau auf ein technologisch erreichbares Minimum gesenkt werden. Mit den angewandten Technologien ist somit keine weitere signifikante Verringerung möglich, was sich vor allem auch in den nachfolgenden Darstellungen zeigt. Beispielsweise liegen die spezifischen Emissionen für CO₂, SO₂ und NO_x in den letzten fünf Jahren innerhalb der produktionsbedingten Schwankungsbreite. Betrachtet man die vergangenen drei Jahrzehnte, so wurden die spezifischen Emissionen des voestalpine-Konzerns (d.h. bezogen auf eine Tonne Rohstahl) bei CO₂ um 20 %, bei SO₂ um 75 %, bei NO_x um 27 % und bei Staub um 95 % reduziert.

12.4.1 CO₂-Emissionen

Bei der Rohstahlproduktion im LD-Verfahren, das nach wie vor weltweiter Standard der Stahlherstellung ist, entstehen CO₂-Emissionen aus unvermeidbaren, prozessbedingten chemischen Reaktionen. Die Rohstoffe Kohle/Koks werden in der Roheisenerzeugung im Hochofen als Reduktionsmittel benötigt; Kohlenstoff ist erforderlich, um dem Eisenerz den Sauerstoff zu entziehen. Weiters wird anschließend durch Einblasen von Sauerstoff im LD-Konverter der im Roheisen noch enthaltene Kohlenstoff oxidiert. Aus der Verbindung von Kohlenstoff und Sauerstoff resultiert somit Kohlendioxid (CO₂).

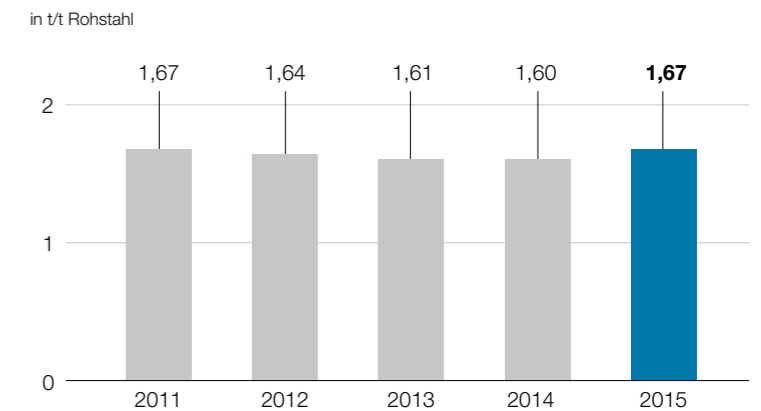
Eine Reduzierung dieser prozessbedingten CO₂-Emissionen kann also nur durch teilweisen bzw. (im Falle einer vollständigen Entkarbonisierung) gänzlichen Ersatz von Kohlenstoff und damit völlig neue Herstellungsverfahren erreicht werden. (Siehe dazu auch das Kapitel „Energie- und Klimapolitik“.) Diese technologischen Optionen sind aufgrund ihrer Komplexität aus heutiger Sicht jedoch erst längerfristig realisierbar.

Wie einleitend dargestellt, liegen der erforderliche Einsatz von Kohlenstoff und die daraus resultierenden CO₂-Emissionen bereits sehr nahe am technisch möglichen Minimum.

An den Standorten Linz und Donawitz, deren Hochöfen im europäischen Vergleich zu den besten Anlagen gehören, wurden 2015 insgesamt 11,7 Mio. t CO₂ emittiert. Dies entspricht spezifischen CO₂-Emissionen (bezogen auf eine Tonne Rohstahl) von 1,67 t. Die Veränderungen liegen gegenüber den Vergleichswerten innerhalb der produktionsbedingten Schwankungsbreite.

Hochqualitätsstahl leistet über seine Anwendungen (etwa Leichtbau, verbesserter Wirkungsgrad in Kraftwerken, Elektromotoren, erneuerbare Energien) einen erheblichen Beitrag zu einer Verbesserung der Energie- und damit der CO₂-Bilanz dieser Produkte. Laut einer Studie der Boston Consulting Group im Auftrag der Wirtschaftsvereinigung Stahl („CO₂-Bilanz Stahl – ein Beitrag zum Klimaschutz“) wird über diese Anwendungen durchschnittlich sechsmal so viel CO₂ eingespart wie in der Stahlproduktion entsteht.

Spezifische CO₂-Emissionen der voestalpine gemäß EZG



Emissionen der Standorte Linz und Donawitz gemäß Emissionszertifikatesgesetz (EZG)

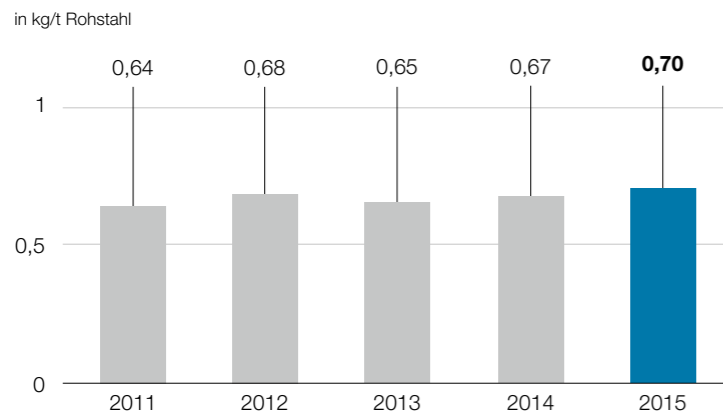
Auszeichnungen für Klimaschutz

Unser Produktionsstandort Zeltweg produziert bereits seit 2010 CO₂-neutral und wurde mit dem European EMAS Award 2014 für eco-innovations ausgezeichnet. Neben Maßnahmen zur Effizienzsteigerung und Verbrauchsvermeidung wurde die Werksbeheizung zu 75 % auf Biomasse umgestellt und ein Kleinwasserkraftwerk an der Pöls installiert. Die voestalpine Tubulars GmbH & Co KG in Kindberg wurde für ihre umfassende Kompetenz im Klimaschutz, speziell in Sachen Energieeffizienz, vom österreichischen Lebensministerium mit dem klimaaktiv-Preis ausgezeichnet.

voestalpine Polynorm B.V., Niederlande

Durch neue Kompressoren mit Wärmerückgewinnungssystem können künftig pro Jahr fast 50.000 m³ Erdgas und damit mehr als 340.000 t CO₂ eingespart werden.

Spezifische SO₂-Emissionen

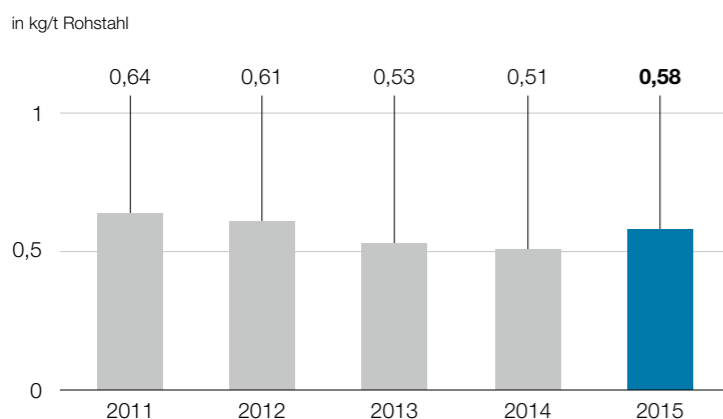


12.4.2 SO₂-Emissionen

Schwefel ist in Rohstoffen enthalten und wird über diese in den Produktionsprozess eingebracht. In bestimmten Verarbeitungsschritten sowie bei der energetischen Verwertung von Kuppelprodukten (Kokereigas und Gichtgas) wird er als Schwefeldioxid (SO₂) freigesetzt.

Die spezifischen SO₂-Emissionen lagen 2015 bei 0,70 kg je Tonne Rohstahl. Die Veränderungen in den letzten Jahren liegen innerhalb der produktionsbedingten Schwankungsbreite.

Spezifische NO_x-Emissionen



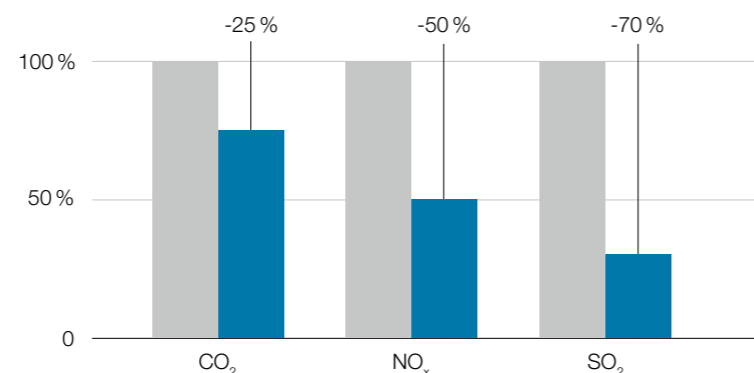
12.4.3 NO_x-Emissionen

Stickstoffoxide (NO_x) sind gasförmige Stickstoff-Verbindungen, die generell bei Verbrennungsvorgängen, aber auch durch natürliche mikrobiologische Abbauprozesse im Boden entstehen.

In der Stahlerzeugung entstehen Stickstoffoxide in Produktionsprozessen in Industrieöfen und in den Kraftwerksanlagen bei der energetischen Verwertung der Prozessgase. Durch Entstickungsanlagen und verbesserte Brennertechnologien konnte voestalpine diese Emissionen im längerfristigen Vergleich senken, die spezifischen NO_x-Emissionen lagen 2015 bei 0,58 kg je Tonne Rohstahl.

Emissionsreduktion Uddeholms AB, Schweden

Vor der Umstellung auf Flüssiggas wurden Aufwärm- und Wärmebehandlungsöfen hauptsächlich mit Öl betrieben. Bis 2014 wurden alle Öfen auf Versorgung mit flüssigem Erdgas umgerüstet. Diese basiert auf einer modernen Brennertechnologie und ermöglichte in Kombination mit weiteren Prozessverbesserungen im Zuge der Umstellung insgesamt eine Reduktion des Energieverbrauchs um 28 GWh/Jahr sowie eine erhebliche Emissionsverminderung gegenüber der Vorgängertechnologie.



12.4.4 Staubemissionen

Staubhaltige Abluft und Abgase, die in der Produktion anfallen, werden mit ebenfalls dem Stand der Technik entsprechenden Maßnahmen und Vorkehrungen erfasst und einer Entstaubungseinrichtung zugeführt.

Die spezifischen Staubemissionen waren 2015 mit 0,042 kg je Tonne Rohstahl gegenüber dem Vorjahreswert leicht rückläufig. Nach einer signifikanten Reduktion um mehr als 20 % von 2008 auf 2009 bleiben sie somit seitdem auf niedrigem Niveau.

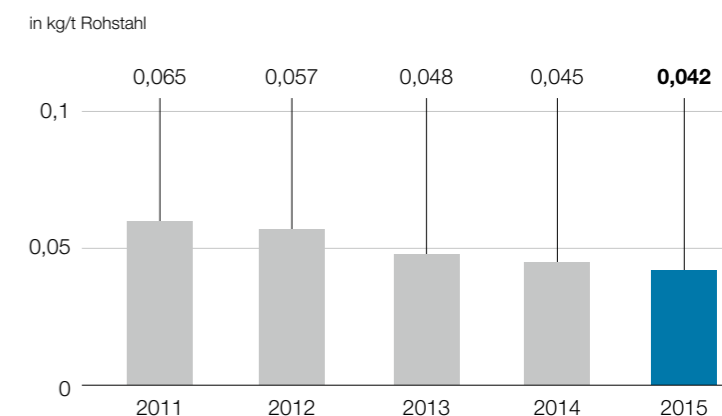
Direktreduktionsanlage in den USA

Die neue Direktreduktionsanlage in den USA gilt auch anlagentechnisch als Umwelt-Benchmark. Neben der Anwendung bester verfügbarer Technologien zur Emissionsminimierung in Luft und Wasser werden mittels einer Brikettieranlage anfallende Filterstäube und sonstige eisenhaltige Produktionsrückstände für eine vollständige Rückführung in den Prozess aufbereitet („Zero-Waste“-Produktion bei maximaler Rohstoffeffizienz).

Entstaubungsanlage bei Buderus Edelstahl GmbH, Wetzlar, Deutschland

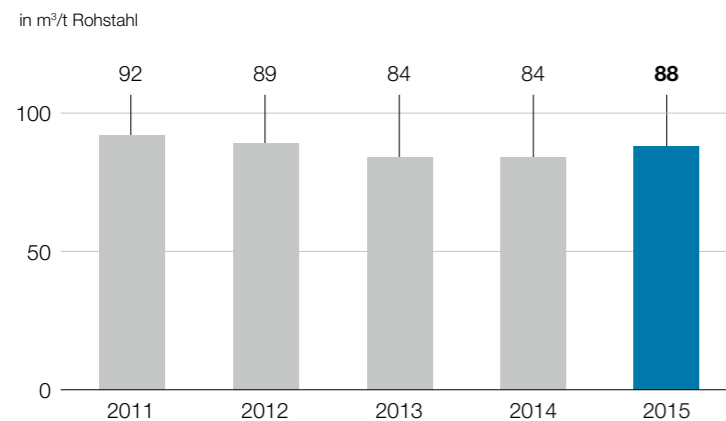
Im Elektrostahlwerk wurde Ende 2014 eine zentrale Entstaubungsanlage in Betrieb genommen. Die Absaugung erfasst neben den Elektroöfen auch andere Emissionsquellen und leitet diffuse Emissionen nicht ab. Sie zeichnet sich gegenüber den zuvor verwendeten Entstaubungseinrichtungen durch eine mehr als dreimal so hohe Absaugung und eine doppelt so hohe Reinigungsleistung aus.

Gefasste spezifische Staubemissionen



12.5 Wasserwirtschaft

Spezifischer Gesamtwasserbedarf



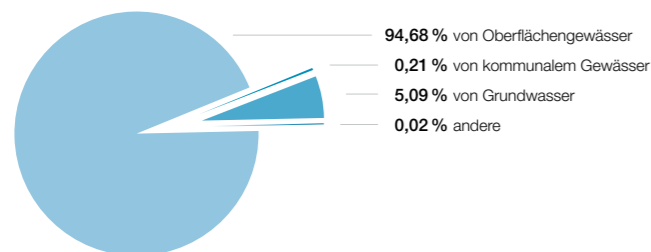
Wasser wird in der Roheisen- und Rohstahlerzeugung zur Kühlung und Dampferzeugung eingesetzt und ist damit eines der wichtigsten Betriebs- und Hilfsmittel. Ein schonender Umgang mit Wasserressourcen insbesondere unter Beachtung der lokalen Gegebenheiten wird unter anderem durch Kreislaufsysteme und Mehrfachnutzung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

Die Gesamtentnahmemenge der in der Umweltdatenerhebung erfassten Produktionsgesellschaften des voestalpine-Konzerns lag 2015 bei 678,8 Mio. m³. Der weitaus überwiegende Teil stammt aus Oberflächengewässern und wird für Kühlzwecke verwendet.

Der spezifische Gesamtwasserbedarf lag bei 88 m³ je Tonne Rohstahl und blieb über die letzten Jahre damit im Wesentlichen konstant.

Die Abwassereinleitung stellt die Wassermenge dar, die nach Reinigung gemäß dem Stand der Technik entweder in Vorfluter oder die öffentliche Kanalisation abgeleitet wird. Die Abwassereinleitung der Produktionsgesellschaften des voestalpine-Konzerns konnte in den letzten Jahren auf etwa gleichem Niveau gehalten werden.

Wasserentnahme nach Quelle 2015



Villares Metals, Brasilien

Durch den Bau von zwei Speicherteichen, die insgesamt ein Fassungsvermögen von 11 Mio. Litern wiederverwertbares Wasser haben, wurde der Wasserverbrauch aus lokalen Brunnen um rund 30 % reduziert. Das Projekt wurde mit dem ersten Preis des konzerninternen KVP (Kontinuierliches Verbesserungsprogramm)-Awards 2014 in der Kategorie „Umweltschutz“ ausgezeichnet.

Böhler Profil GmbH: Wasserkraftwerk an der Ybbs, Österreich

- Sanierung des Kraftwerks mit Leistungssteigerung von ursprünglich 2,3 GW um rund 15 %
 - Stromautarkie von rund 90 %
 - Errichtung von Fischaufstiegshilfen
- Darüber hinaus wurden an den österreichischen Standorten Donawitz, Zeltweg und Bruck Aufstiegsmöglichkeiten für Fische neu errichtet bzw. verbessert.

Sicherung der Wasserqualität am Standort Linz, Österreich

Die Kühlwässer der Produktionsanlagen am voestalpine-Standort Linz werden zur Gänze in die Donau bzw. Traun eingeleitet. Die betrieblichen Abwässer werden nach einer Reinigung entweder in die Donau eingeleitet oder in die Regionalkläranlage Asten, wo sie einer weiteren biologischen Reinigung je nach Inhaltsstoffen unterzogen werden. Die Einleitungen werden kontinuierlich überwacht. Bei Kühlwässern erfolgt eine permanente Erfassung und Kontrolle der Wassermenge und der Ableittemperatur. Betriebliche Abwässer werden hinsichtlich Wassermenge, Temperatur sowie pH-Wert registrierend überwacht. Darüber hinaus erfolgt eine regelmäßige Beprobung und analytische Überwachung definierter organischer und anorganischer Parameter.

12.6 Abfall- und Kreislaufwirtschaft

Nachhaltigkeit beschränkt sich auf dem Gebiet der Ressourcenschonung nicht auf die Herstellungs- und Verarbeitungsprozesse allein. Die voestalpine setzt zahlreiche Aktivitäten, um die Lebensdauer der Produkte sowie ihre Wiederverwend- und -verwertbarkeit zu optimieren.

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

Die Prozessführung in den integrierten Hüttenwerken wird laufend optimiert, um ein hohes Maß an interner Kreislaufwirtschaft und externer Verwertung von anfallenden Reststoffen und Abfällen aus den Produktionsanlagen und nachgeschalteten Aggregaten zu gewährleisten, darunter Filterstäube und Walzzunder. Darüber hinaus werden auch extern anfallende Produkte, Reststoffe und Abfälle in den Produktionsanlagen der voestalpine verwertet, etwa Schrott, Kunststoffpellets, Altöle und Altfette.

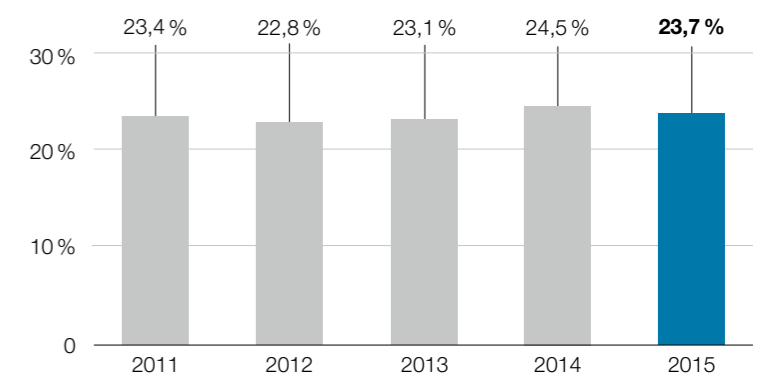
An den Produktionsstandorten in Österreich, Deutschland, Schweden und Brasilien liegt der Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialereinsatz bei 23,7%. Von der anfallenden Gesamtabfallmenge werden rund 40 % rezykliert.

Die spezifische Menge an nicht gefährlichem Abfall stieg im Kalenderjahr 2015 auf 186,5 kg je Tonne Rohstahl. Dies resultiert aus Änderungen in den gesetzlichen Rahmenbedingungen, allen voran für LD-Schlacke. Die spezifische Menge an gefährlichen Abfällen blieb hingegen mit 24,4 kg je Tonne Rohstahl in etwa konstant.

Böhler Edelstahl GmbH, Deutschland

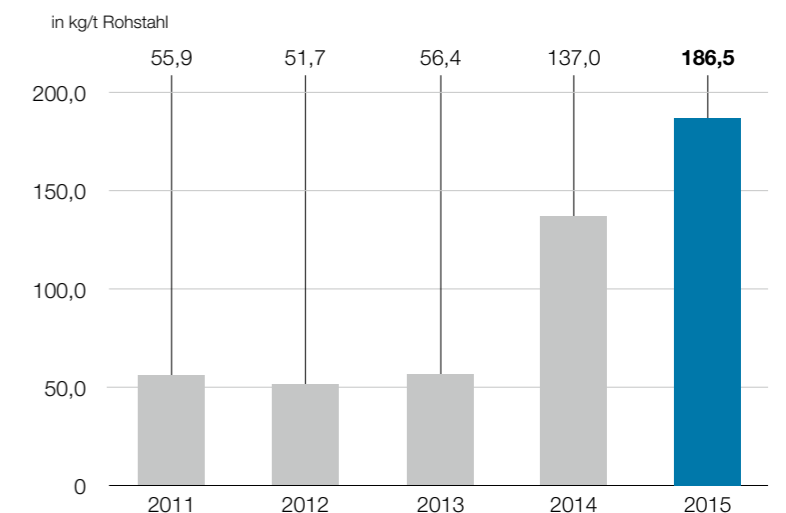
2015 wurden fast 260 t Strahlstaub und mehr als 50 t Brennschneidstaub aus eigenen Entstaubungsanlagen als Sekundärrohstoff im Elektroofen verwertet. Strahlstaub musste bis dahin auf der werkseigenen Deponie entsorgt werden.

Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialereinsatz

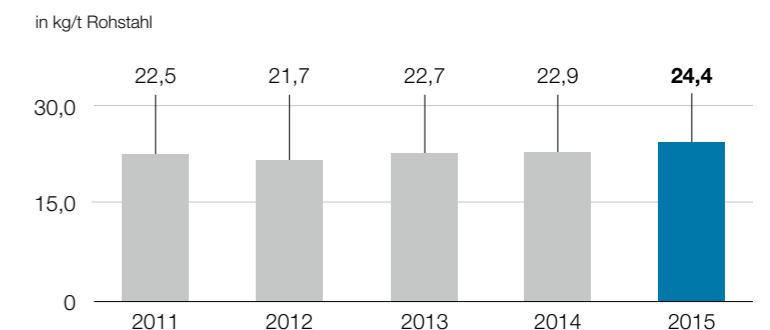


Werte beziehen sich auf Stahlproduktionsstätten in Österreich, Deutschland, Schweden und Brasilien

Spezifische Menge an nicht gefährlichem Abfall



Spezifische Menge an gefährlichem Abfall



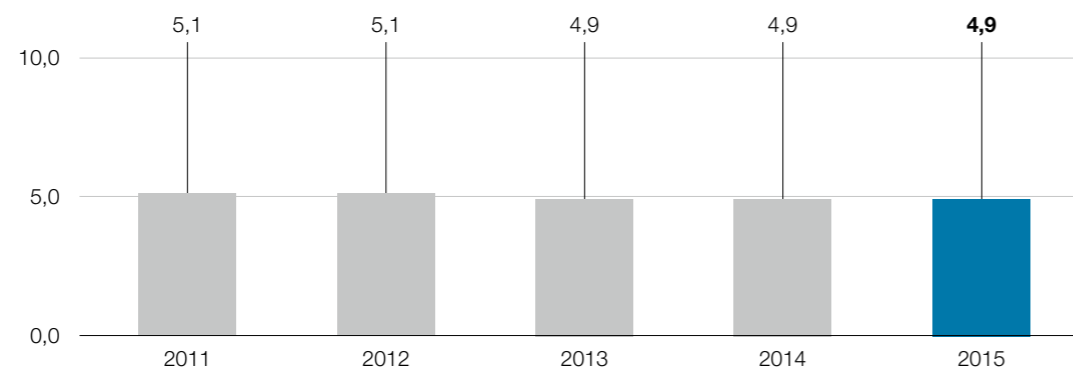
12.7 Energie

Energieeffizienz ist in der Stahlbranche – schon alleine aus Kostengründen – eine ständige Herausforderung. Die Energieintensität ergibt sich in direktem Zusammenhang mit der CO₂-Intensität (siehe Kapitel „Luftemissionen“ und „Energie- und Klimapolitik“). In klassischen integrierten Hüttenwerken wird eine Effizienzsteigerung daher etwa durch die Optimierung von in der Produktion entstehenden Prozessgasen, deren höhere energetische Verwertung und die Nutzung von Abwärmepotenzialen erreicht.

Vor dem Hintergrund politischer Entscheidungen (Stichwort Energiewende) kommt dem Thema eine zusätzliche langfristige Bedeutung zu. Da die Stahlproduktionsstandorte des voestalpine-Konzerns derzeit in hohem Maße stromautark sind (integrierte Energiekreisläufe auf fossiler Kohle/Koks-Basis nutzen entstehende Prozessgase, Umwandlung in Strom erfolgt in eigenen Kraftwerken, Energie wird wieder dem Produktionsprozess zugeführt), ist mit der Entkarbonisierung der Produktion auch die Herausforderung verbunden, wie fossile Energie künftig durch Strom aus erneuerbaren Quellen vom externen Netz ersetzt werden kann.

Spezifischer Gesamtenergieverbrauch

in MWh/t Rohstahl



Umweltmaßnahme

Böhler Edelstahl GmbH & Co KG,
Kapfenberg, Österreich

2005 wurden am Standort Kapfenberg die ersten Wärmerückgewinnungsanlagen installiert. Heute sind bereits fünf Anlagen mit einer Kapazität von 13 GWh/Jahr im Einsatz. Diese decken nicht nur den internen Verbrauch, sondern versorgen darüber hinaus die Stadt Kapfenberg mit Wärme. Ähnliche Modelle, mit denen Fernwärme, aber auch überschüssiger Strom aus der Produktion über externe Netze bereitgestellt wird, bestehen auch an anderen großen Standorten, etwa in Linz oder Leoben-Donawitz.

Der Gesamtenergieverbrauch des voestalpine-Konzerns lag 2015 bei 37,88 TWh, wobei der Standort Linz der größte Verbraucher ist.

Den größten Anteil an den Energieträgern haben Kohle (54,7%) und Koks (20,3%), gefolgt von Erdgas (16,7%). Mit 5,9% des Gesamtenergieverbrauchs stellt sich der Anteil zugekauften Stroms demgegenüber vergleichsweise gering dar.

Der spezifische Energieverbrauch beträgt 4,9 MWh je Tonne Rohstahl und blieb damit in den vergangenen fünf Jahren praktisch unverändert.

12.8 Biodiversität

Sanierung der Altlast Kokerei, Linz, Österreich

Die 1942 in Betrieb genommene Kokerei wurde nach den weitgehenden Zerstörungen gegen Ende des Zweiten Weltkriegs wieder aufgebaut und weiterbetrieben. Neben Benzol wurde damals auch Teer als Nebenprodukt der Kokserzeugung vor Ort destilliert. Die Kriegseinwirkungen und Zerstörungen diverser Anlagenteile der Kokerei verursachten eine massive Kontamination des Untergrunds am Betriebsgelände. Seit 2011 wird unter Berücksichtigung ökologischer und ökonomischer Gesichtspunkte folgende Maßnahmenkombination zur nachhaltigen Sicherung und Sanierung der Altlast Kokerei Linz erfolgreich ausgeführt:

- Funnel & Gate-System zur Grundwasserabstromsicherung
- Teilräumung der ungesättigten Bodenzone (Hot-Spot-Bereiche), Bodenwäsche und Wiederverfüllung
- Bodenluftabsaugung in der ungesättigten Bodenzone zur Entfernung leicht flüchtiger Schadstoffe (vorwiegend BTEX)
- Schadstoffphasenabschöpfung in der gesättigten Bodenzone (vorwiegend Teeröle und Leichtöle)

Bei allen geplanten Maßnahmen und Vorhaben des Konzerns wie Neu- oder Umbauten sowie Stilllegungen von Produktionsanlagen werden die Auswirkungen auf das Ökosystem oder auf besonders schutzwürdige Gebiete sorgfältig geprüft. Wenn erforderlich, setzen wir ausgleichende Maßnahmen.

Standort Linz, Österreich

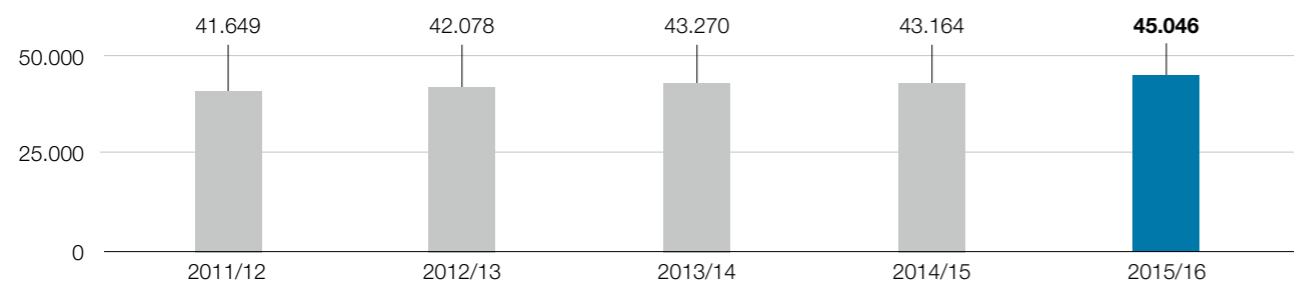
Die voestalpine lässt regelmäßig durch externe Partner die Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Umwelt, z.B. auf Kleinlebewesen oder Fischbestände, überprüfen und leitet aus den Ergebnissen entsprechende Maßnahmen ab.

13. Mitarbeiter

Im voestalpine-Konzern waren zum Stichtag 31. März 2016 weltweit 45.046 Mitarbeiter beschäftigt, dazu kamen 1.377 Lehrlinge und 3.389 Leiharbeitskräfte (Full Time Equivalents/FTEs). Dies entspricht in Summe 48.367 Beschäftigten (FTEs).

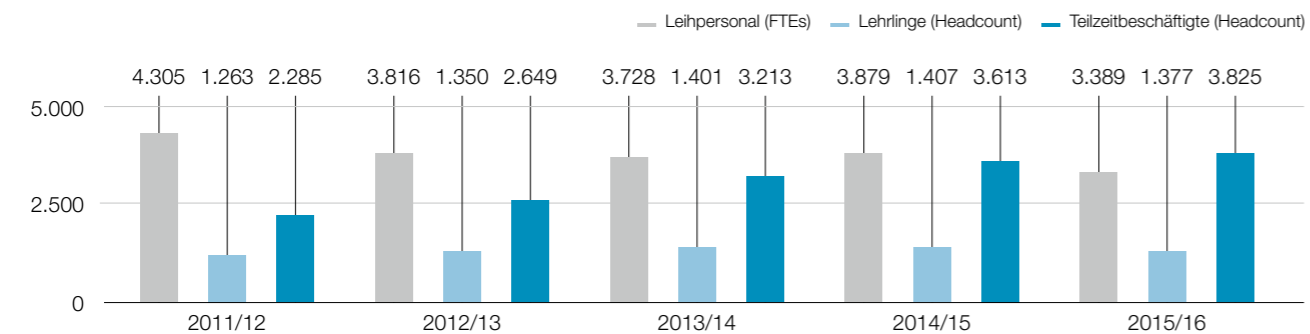
Entwicklung der Mitarbeiterzahl

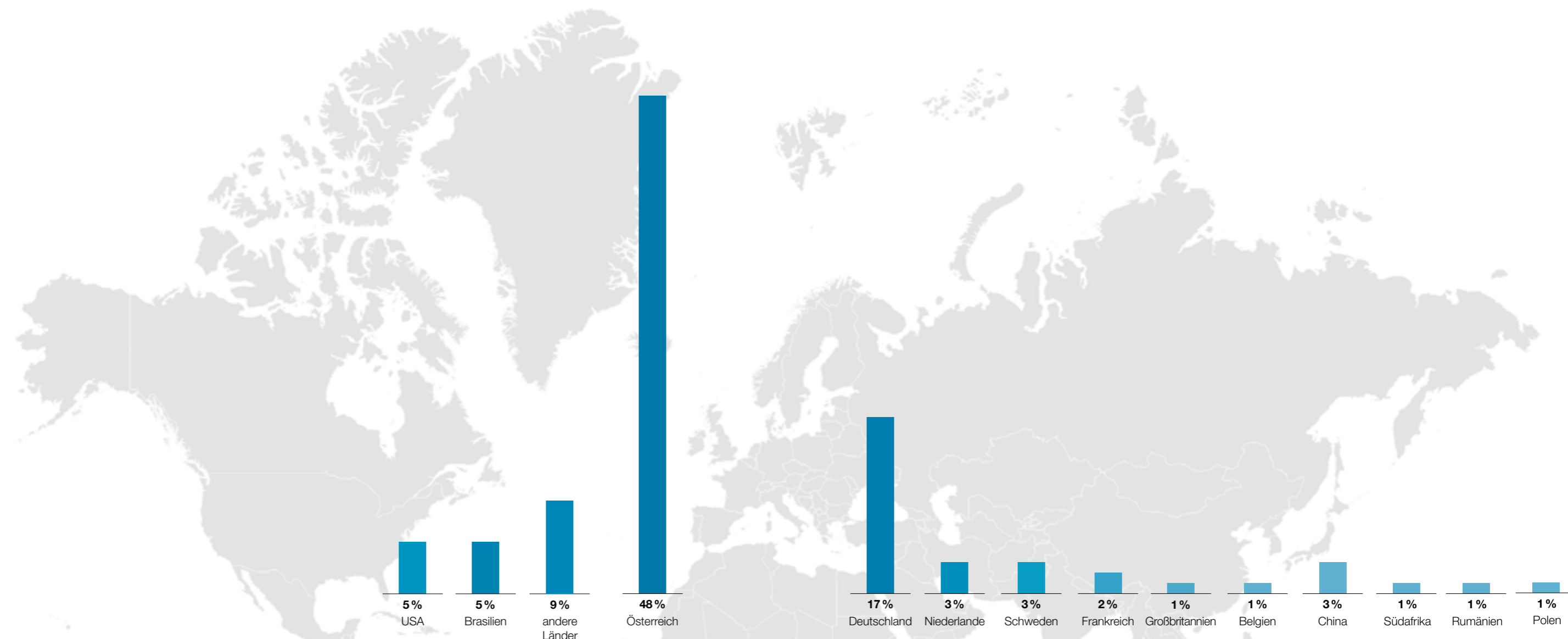
Personal (ohne Lehrlinge, Headcount), pro Geschäftsjahr, jeweils zum Stichtag 31.3.



Struktur der Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnis (ohne Vollzeitmitarbeiter)

Jeweils zum Stichtag 31.3.





13.1 Beschäftigung nach Ländern

Die voestalpine beschäftigt in rund 50 Konzerngesellschaften bzw. -standorten in 50 Ländern auf fünf Kontinenten über 48.000 Mitarbeiter. 51,7 % der Beschäftigten sind an Standorten außerhalb Österreichs tätig, 21.760 Mitarbeiter (ohne Lehrlinge) in österreichischen Konzernunternehmen.

Die Mitarbeiter der voestalpine sprechen eine Vielzahl an Sprachen. Um die wichtigsten internen und externen Publikationen allen Mitarbeitern zugänglich zu machen, werden diese in verschiedenen Sprachen angeboten, im Internet oder Intranet zur Verfügung gestellt oder auch den Mitarbeitern per Post an die Wohnadresse zugestellt.

So sind etwa der konzernweit gültige Code of Conduct und der Code of Conduct für Geschäftspartner in insgesamt 14 Sprachen verfügbar, ebenso wie das Mitarbeitermagazin mm. Die Kurzfassung des Corporate Responsibility Reports, das Corporate Responsibility Factsheet, ist ebenfalls in 14 Sprachen elektronisch und teilweise auch in gedruckter Form erhältlich.

13.2 Die voestalpine als Arbeitgeber

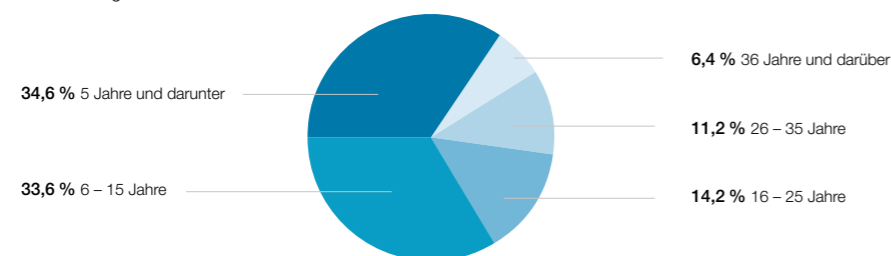
Die voestalpine ist sowohl für die Mitarbeiter, die bereits im Unternehmen beschäftigt sind, als auch für Bewerber ein attraktiver Arbeitgeber, was regelmäßig durch verschiedene Top-Platzierungen und Auszeichnungen bei Unternehmens- und Arbeitgeberrankings belegt wird.

13.2.1 Betriebszugehörigkeit und Fluktuation

Die Anzahl der Mitarbeiter, die im voestalpine-Konzern beschäftigt sind, ist in den vergangenen Jahren stetig angestiegen. Die Gruppe der Beschäftigten mit einer Betriebszugehörigkeit von bis zu fünf Jahren ist daher die größte und zeigt auch im Berichtszeitraum den stärksten Anstieg. Die folgende Grafik stellt die Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter in der voestalpine dar:

Betriebszugehörigkeit

Zum Stichtag 31.3.2016



Die externe Fluktuationsrate (berechnet nach Fällen, in denen das Dienstverhältnis durch den Dienstnehmer oder einvernehmlich gelöst wurde) der voestalpine ist seit Jahren auf sehr niedrigem

Niveau. Für das Geschäftsjahr 2015/16 liegt sie bei 5,8 %, was die Attraktivität des Konzerns als Arbeitgeber genauso beweist wie die hohe Zahl von 23 Bewerbungen je offener Stelle.

13.2.2 Mitarbeiterbefragung

Die voestalpine führt in dreijährigem Rhythmus konzernweite Mitarbeiterbefragungen durch, um die Zufriedenheit und Ansatzpunkte für Verbesserungen zu erheben. Die letzte Umfrage fand im Oktober 2013 statt. Knapp 42.000 Mitarbeiter in 21 Ländern wurden in 13 Sprachen befragt. Die Rücklaufquote von 75 % stellte einen neuen Rekordwert dar.

Die Ergebnisse wurden in den einzelnen Divisionen und Konzerngesellschaften diskutiert. Daraus entstanden insgesamt etwa 500 konkrete Maßnahmen, unter anderem in den Bereichen Gesundheitsmanagement, Work-Life-Balance, Information und Kommunikation sowie Weiterbildung und Karriereentwicklung. Konzernweit wurden drei große Themenkreise identifiziert:

- Einführung bzw. Relaunch des jährlichen Mitarbeitergesprächs
- Formulierung von Führungskompetenzen
- Strukturiertes Talent Management und Nachfolgeplanung

Zu allen Themenbereichen wurden konkrete Maßnahmen entwickelt und vom Vorstand beschlossen. Die Fortschritte werden regelmäßig dokumentiert und berichtet, etwa im Mitarbeitermagazin.

Die nächste Mitarbeiterbefragung findet im Herbst 2016 statt.

13.2.3 Altersstruktur der Beschäftigten

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten lag im Geschäftsjahr 2015/16 bei 41,2 Jahren und damit in etwa unverändert zu den vergangenen Geschäftsjahren.

Die folgende Aufstellung zeigt das Durchschnittsalter der Beschäftigten in Jahren, aufgeschlüsselt nach Angestellten und Arbeitern sowie nach Geschlecht:

Altersstruktur der Beschäftigten

Jeweils zum Stichtag 31.3.

	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16
Arbeiter	39,9	40,4	40,4	40,4	40,5
Angestellte	42,0	42,3	42,0	42,1	42,3
Frauen	39,9	40,0	39,9	39,7	39,8
Männer	40,8	41,1	41,1	41,3	41,4

13.2.4 Employer Branding

Employer Branding bedeutet für die voestalpine, sich aktiv als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. So können die besten Köpfe in verschiedenen Fachrichtungen als zukünftige Mitarbeiter gewonnen werden und bestehende Mitarbeiter weiter an das Unternehmen gebunden werden. Nur durch engagierte und fachlich kompetente Mitarbeiter können wir die Innovation vorantreiben und uns in unseren Märkten erfolgreich behaupten. Neben internen Maßnahmen setzen wir daher auch extern zahlreiche Aktivitäten im Personalmarketing, um die Arbeitgebermarke voestalpine zu stärken, etwa Kooperationen mit (v.a. technischen) Universitäten, Teilnahme an Karrieremessen und Sponsoring. Eine starke Präsenz auf allen relevanten Online- und Social-Media-Kanälen sowie eine aktive Berichterstattung aus dem Unternehmen erhöhen die Sichtbarkeit der voestalpine bei den Zielgruppen.

13.3 Gleichstellung

Jeder Mitarbeiter der voestalpine ist einzigartig und mit seinen individuellen Fähigkeiten wertvoll und zu respektieren. Unsere Mitarbeiter betrachten wir als leistungsbereit, motiviert und daran interessiert, sich und das Unternehmen in seiner Vielfalt laufend weiterzuentwickeln. Dafür schaffen wir eine Unternehmenskultur, in der wir Vertrauen, Vielfalt, Selbstbestimmung und Übernahme von Verantwortung fordern und fördern.

In der voestalpine werden alle Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder eventueller Beeinträchtigung gleich behandelt. Die voestalpine toleriert daher keine Form der Diskriminierung. Im Code of Conduct, der für alle Mitarbeiter im gesamten Konzern verbindlich ist, wird im Kapitel „Respekt und Integrität“ festgehalten:

„Basierend auf der UN-Charta und der Europäischen Konvention für Menschenrechte werden die Menschenrechte als fundamentale Werte betrachtet, die von allen Mitarbeitern zu respektieren und zu beachten sind. Die Unternehmenskultur der voestalpine anerkennt und begrüßt, dass jeder Mensch einzigartig und wertvoll und für seine individuellen Fähigkeiten zu respektieren ist. Der voestalpine-Konzern toleriert daher keine Art der Diskriminierung, in welcher Form auch immer. Dies gilt auch für sexuelle Belästigungen in jeglicher Form, beispielsweise durch offensichtliche Annäherungsversuche, erniedrigende Kommentare, Witze, unflätige Ausdrücke, anzügliche Gesten oder das Zur-Schau-Stellen einschlägigen Bildmaterials in Geschäfts- und Produktionseinrichtungen des Konzerns. Solches Verhalten kann auch dann als Belästigung eingestuft werden, wenn es nicht so beabsichtigt ist. Diese Grundsätze gelten auch für das Verhalten gegenüber externen Personen.“

13.3.1 Menschen mit Beeinträchtigung

In Österreich sind Arbeitgeber ab einer Unternehmensgröße von 25 Mitarbeitern verpflichtet, Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung zur Verfügung zu stellen. Aus Datenschutzgründen wird außerhalb von Österreich eine mögliche Beeinträchtigung von Mitarbeitern nicht erhoben. Die voestalpine erfüllt alle gesetzlichen Verpflichtungen der jeweiligen Standorte zu diesem Aspekt.

13.3.2 Frauen in der voestalpine

Zum Stichtag 31.3.2016 lag der Frauenanteil an der Belegschaft im gesamten Konzern bei 13,1 %, der Anteil der Frauen unter den Arbeitern bei nur 3,9 %, im Angestelltenbereich aber bei 28,4 %. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte (Angestellte mit dauerhafter Personalverantwortung inkl. Meister, ausgenommen Vorstände) lag zum 31.3.2016 bei 12 %, dieser Anteil konnte in den letzten Jahren kontinuierlich leicht gesteigert werden. Ein besonders hoher Anteil weiblicher Beschäftigter ist in der Kategorie „Lehrlinge (sonstige)“ zu verzeichnen, zum 31. März 2016 waren es 55,2 %, das sind alle weiblichen Lehrlinge, die keine technische Ausbildung durchlaufen.



Weiche

Anteil weiblicher Mitarbeiter in der voestalpine

Jeweils zum Stichtag 31.3.

	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16
Frauen gesamt	12,3 %	12,6 %	13,4 %	13,3 %	13,1 %
Weibliche Führungskräfte	10,2 %	10,1 %	10,6 %	11,0 %	12,0 %
Angestellte	27,2 %	27,7 %	28,4 %	28,4 %	28,4 %
Arbeiterinnen	3,4 %	3,5 %	4,3 %	4,1 %	3,9 %
Weibliche Lehrlinge (technisch)	9,0 %	9,1 %	8,6 %	12,1 %	11,8 %
Weibliche Lehrlinge (sonstige)	50,9 %	53,8 %	49,5 %	55,9 %	55,2 %

13.4 Aus- und Weiterbildung

Die laufende Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter hat für die voestalpine einen hohen Stellenwert. Die Qualifizierung der Belegschaft auf höchstem Niveau zu halten, ist Voraussetzung für Innovation und Qualität und damit für unseren Erfolg.

13.4.1 Führungskräfteausbildung

In der Ausbildung der Führungskräfte setzt die voestalpine auf das mehrstufige, selbst entwickelte „value:program“. Im Geschäftsjahr 2015/16 nahmen daran konzernweit 228 Führungskräfte aus 31 Ländern teil, davon rund 50 % von Tochterunternehmen außerhalb Österreichs. Der Frauenanteil lag bei 15 %. Erstmals wurden auch Online-Einheiten eingesetzt und eine Umsetzungsplattform für die Lernbegleitung eingerichtet. Für bestehende Geschäftsführer wurde ein eigenes Programm entwickelt.

Zur Talenteentwicklung führt die voestalpine das Entwicklungsprogramm „High Mobility Pool“ für Hochschulabsolventen mit einigen Jahren Berufserfahrung durch. Die Internationalisierung des Programms wurde fortgesetzt. Für die „Generation 2015“ konnten Teilnehmer aus Asien, Nord- und Südamerika und Europa gewonnen werden.

13.4.2 Fachakademien

Neben den bewährten Programmen für bestehende und zukünftige Führungskräfte gibt es zur laufenden Qualifikation der Arbeiter und Angestellten zahlreiche Trainingsprogramme, in denen bedarfsorientiert Fachwissen vermittelt wird.

Wir sehen zielgerichtete Qualifikation als einen leistungssteigernden Faktor für unsere Mitarbeiter. Wir setzen dabei auf geeignete Entwicklungsmaßnahmen, die im Rahmen von Mitarbeitergesprächen und einem Bedarfserhebungsprozess vor Ort angestoßen werden.

Dabei ist uns ein gesunderhaltender und lebensphasenorientierter Einsatz der Mitarbeiter in Einklang mit den unternehmerischen Erfordernissen wichtig.

Die Gesamtkosten für Personalentwicklung im Geschäftsjahr 2015/16 betragen 51,3 Mio EUR. 59,3 % der Mitarbeiter nahmen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Konzernweit betrug das Schulungsvolumen 803.611 Stunden, das sind durchschnittlich 30,1 Stunden pro geschultem Mitarbeiter.

„Young Professionals Training Program“ in China

Die voestalpine startete 2015 ein eigenes Trainingsprogramm in China. Es ist das erste Ausbildungsprogramm dieser Art auf Länderebene. Am ersten Durchgang nahmen 38 Mitarbeiter fast aller lokalen Standorte teil.

Die voestalpine treibt die Internationalisierung im Rahmen ihrer Konzernstrategie stets voran. Dabei steht Asien, insbesondere der Zukunftsmarkt China, im Wachstumsfokus. Allein in China verfügt der voestalpine-Konzern bereits über 19 Gesellschaften mit 1.502 Mitarbeitern (ohne Lehrlinge). Hier sind in jüngster Vergangenheit bereits vier von insgesamt zehn bis 2020 geplanten voestalpine-Werken in Betrieb gegangen.

Ausbildungsprogramm in drei Modulen

Das neu entwickelte Ausbildungsprogramm hat drei thematische Schwerpunkte: Im ersten Modul lernen die Teilnehmer den voestalpine-Konzern kennen: die Konzernstruktur, die Produkte und Märkte global und in China. Das zweite Modul ist dem Auf- und Ausbau der Kommunikations- und Präsentationsfertigkeiten gewidmet – dabei werden auch interkulturelle Unterschiede und Besonderheiten berücksichtigt.

Im dritten und letzten Modul geht es um den Erwerb erforderlicher Fachkenntnisse und Fähigkeiten in Verkauf und Projektmanagement. Abgerundet wird jedes Modul durch gemeinsame Aktivitäten zum Teambuilding und Firmenbesuche am jeweiligen Seminarort. Die Teilnehmer gestalten Teile des Programms selbst, wodurch vor allem der fachliche Austausch unterstützt wird.

Ziele des Ausbildungsprogramms

Ziel dieses Trainingsprogramms ist es, den chinesischen Mitarbeitern einen umfassenden Einblick in den voestalpine-Konzern zu bieten, durch zielgerichtete Trainings die fachlichen Skills zu schärfen und vom gegenseitigen Erfahrungsaustausch zu profitieren.

13.5 Lehrlinge

Die Ausbildung von Lehrlingen und Jungfacharbeitern hat im voestalpine-Konzern traditionell einen sehr hohen Stellenwert. Zum Stichtag 31. März 2016 wurden konzernweit 1.377 Lehrlinge in 50 Berufen ausgebildet, der Großteil von 81,9 % an 39 Standorten in Österreich und Deutschland („duales System“). Durch die effiziente, bedarfsorientierte Ausbildung können 100 % der Jugendlichen, die ihre Lehre erfolgreich abgeschlossen haben, in Dienstverhältnisse übernommen werden.

Fakten und Zahlen zur Lehrlingsausbildung:

- 37,6 % aller Lehrlinge werden außerhalb Österreichs ausgebildet.
- 70.000 Euro investiert die voestalpine pro Lehrling in die drei- bzw. vierjährige Ausbildung.
- Im Oktober 2015 fand der dritte voestalpine-Konzernlehrlingstag mit 380 Teilnehmern in Linz statt.
- Rund 400 neue Lehrstellen stehen in Österreich und Deutschland für das Lehrjahr 2016/17 zur Verfügung.
- 96,6 % der Lehrlinge haben in Österreich und Deutschland die Lehrabschlussprüfung bestanden.
- 67,6 % der österreichischen Lehrlinge konnten mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg abschließen.

Lehrlinge

Jeweils zum Stichtag 31.3.

	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16
Lehrlinge gesamt	1.263	1.350	1.401	1.407	1.377
Weibliche Lehrlinge	185	210	205	260	247

*Lehrlingsausbildung in den USA
voestalpine Automotive Body Parts betreibt
duales Programm für junge Facharbeiter*

In Georgia, USA, hat die voestalpine ein duales Ausbildungsprogramm eingerichtet, um junge Menschen für technische Berufe zu qualifizieren und den Bedarf an Facharbeiternachwuchs zu decken.

Der Automobilzulieferer voestalpine Automotive Body Parts hat gemeinsam mit der „Bartow County College & Career Academy“ ein 2,5-jähriges Programm erstellt, das sowohl Theorie als auch praktische Fertigkeiten umfasst. Es wurde mittlerweile vom Department of Labor (Arbeitsministerium) offiziell als Lehrlingsausbildungsprogramm zertifiziert. Die Absolventen erhalten nach der dualen Ausbildung den Titel „Industrial Manufacturing Technician“.

Derzeit sind acht Jugendliche in Ausbildung. Anders als im deutschen Sprachraum gibt es in den USA kein bundesweit einheitliches Ausbildungsprogramm für Facharbeiter. Das Programm in Georgia orientiert sich an den voestalpine-Ausbildungsbetrieben in Österreich und Deutschland sowie am Unterrichtsprogramm der Berufsschulen.

US-Delegation besucht Ausbildungszentrum in Linz

Am 14. Juli 2016 besuchte eine Delegation aus Georgia – an deren Spitze die Gouverneursgattin Sandra Deal – die voestalpine-Zentrale in Linz. Die zentralen Programmpunkte waren ein Besuch des Ausbildungszentrums sowie eine Präsentation des dualen Ausbildungssystems in Österreich und der Besonderheiten im Ausbildungszentrum in Linz. Zum Abschluss erhielt die Delegation auch die Möglichkeit, mit ehemaligen Lehrlingen über ihre Berufs- und Karrierepläne zu diskutieren.

13.6 Mitarbeiterbeteiligung

Die voestalpine Mitarbeiterbeteiligung bietet den Mitarbeitern des Konzerns die Möglichkeit, sich mit eigenem Aktienbesitz an der Entwicklung und dem Erfolg der voestalpine zu beteiligen. Dies geschieht entweder laufend durch kollektivvertragliche Lösungen (in Österreich) oder auf Basis von jährlichen Angeboten zum Aktienwerb.

Die voestalpine Mitarbeiterbeteiligung trat vor knapp 16 Jahren, am 1. November 2000, mit dem notwendigen Zusatzkollektivvertrag in Kraft, sie wurde gemeinsam von der Unternehmensführung und den Betriebsräten ins Leben gerufen. Mitarbeiter, die Aktien der voestalpine besitzen, können durch Dividendenzahlungen und mögliche Kurssteigerungen direkt am wirtschaftlichen Erfolg des Konzerns teilhaben.

Das voestalpine Mitarbeiterbeteiligungs-Modell genießt europaweit Anerkennung und ist ein wichtiger Bestandteil der voestalpine-Kultur. Aktuell (Stand 31. März 2016) halten 24.100 aktive voestalpine-Mitarbeiter rund 23,3 Millionen Stück Aktien. Dies entspricht, gemeinsam mit den 1,9 Millionen Stück „Privataktien“ ehemaliger und derzeitiger Konzernmitarbeiter, 14,5 % des Grundkapitals der voestalpine AG. Die Mitarbeiter der voestalpine sind damit zweitgrößter Kernaktionär und bringen Stabilität in die Eigentümerstruktur.

Für alle 51 österreichischen Konzerngesellschaften gilt das Beteiligungsmodell, darüber hinaus für 70 Gesellschaften in den Niederlanden, Deutschland, Großbritannien, Polen, Belgien, in der Tschechischen Republik und in Italien. Weitere Modelle für die Schweiz, Frankreich und Schweden sind derzeit in Vorbereitung.

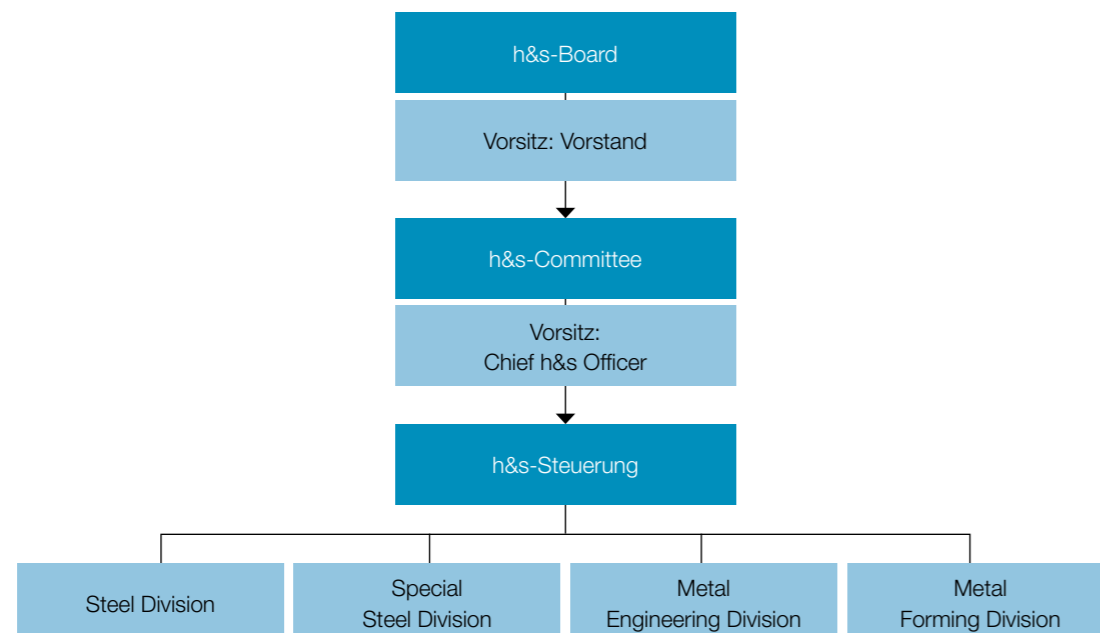
14. health & safety

Die Gesundheit (health) und Sicherheit (safety) der Menschen sind zentrale Grundwerte der voestalpine und haben oberste Priorität. Daher kommt den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung seit jeher zentrale Bedeutung zu. Mitte 2015 wurde das bis dahin divisional organisierte health & safety (h&s)-Management um eine eigenständige Abteilung auf Konzernebene ergänzt. Diese liegt in der Verantwortung eines Vorstands der voestalpine AG und verfolgt das Ziel, einheitliche Standards, Vorgehensweisen und Kennzahlen zu etablieren.

Die zentralen Aufgaben der h&s-Verantwortlichen, vom Chief health & safety Officer über das von ihm geleitete h&s-Committee bis zu den Verantwortlichen in den einzelnen Divisionen (siehe Grafik) sind der Aufbau und die Förderung einer gelebten h&s-Kultur. Zwei Schwerpunkte dabei sind einheitliche Kennzahlen und das Lernen von Best Practice im Konzern. Dazu wird über die h&s-Plattform Wissen und Erfahrung ausgetauscht. „Lernen von den Besten“ soll gute Beispiele vor

den Vorhang holen und zum Nachahmen anregen. Unter dem Motto „Profis arbeiten sicher“ werden zahlreiche Aktivitäten gesetzt, um das Bewusstsein für sicheres Arbeiten bei den Mitarbeitern in allen Bereichen und Ländern zu fördern. Eine wichtige Rolle kommt dabei auch den Führungskräften zu, die durch ihr Beispiel und konsequente Umsetzung der Richtlinien wesentlich zum Erfolg und zur Reduktion von Arbeitsunfällen beitragen.

Die konzernale Struktur im Überblick:



OHSAS 18001

Eine Vielzahl der Konzerngesellschaften der voestalpine verfügt bereits über Zertifizierungen nach einem Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem. So sind etwa sämtliche Gesellschaften der Steel Division bereits nach OHSAS 18001 zertifiziert. Im Zuge der Ausrollung der OHSAS 18001 Zertifizierungen auf den gesamten Konzern ist es das nächste Ziel, für alle Gesellschaften der Metal Engineering Division bis Ende des Jahres 2017 die Zertifizierung nach diesem Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem abzuschließen.

h&s-Performance

Die beiden wesentlichen Kennzahlen, die bereits konzernweit einheitlich über die health & safety-Struktur erhoben werden, sind die Unfallhäufigkeitsquote (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR) und die Gesundheitsquote.

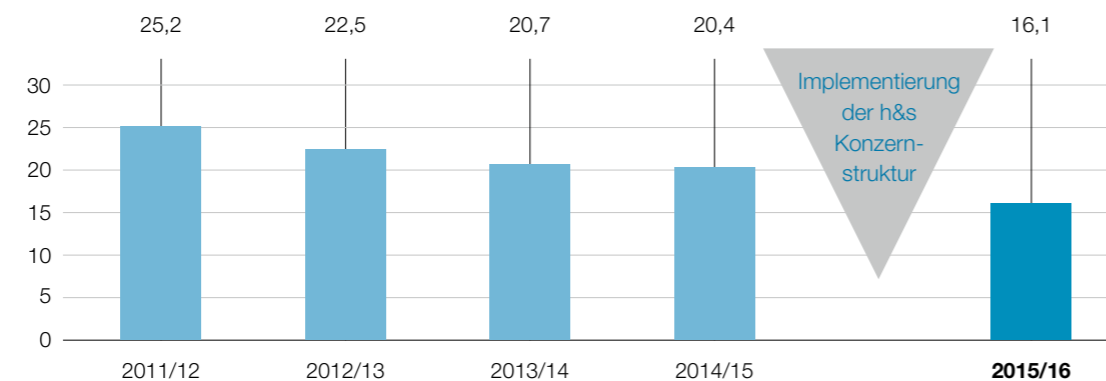
LTIFR

Diese Kennzahl erfasst die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle mit mehr als drei Ausfalltagen oder mit Todesfolge je einer Million geleisteter Arbeitsstunden.

Da in den einzelnen Ländern sehr unterschiedliche Regelungen für meldepflichtige Arbeitsunfälle, Ausfalltage und Arbeitsstunden gelten, wurde auf Konzernebene eine einheitliche Definition festgelegt. Nach dieser Definition richten sich ab dem Geschäftsjahr 2015/16 die erhobenen Zahlen und weichen daher von den bisherigen Zahlen ab. Anhand der Grafik ist ersichtlich, dass sich die Anzahl der Arbeitsunfälle in den letzten Jahren kontinuierlich reduziert hat. Dennoch ist jeder Arbeitsunfall einer zu viel – die Vision lautet daher klar „Null Arbeitsunfälle“.

Im Geschäftsjahr 2015/16 kam es im voestalpine-Konzern zu unserem großen Bedauern zu einem tödlichen Arbeitsunfall.

Entwicklung der Unfallhäufigkeitsquote (LTIFR)



Gesundheitsquote

Die Gesundheitsquote gibt den prozentualen Anteil der Sollarbeitszeit an, den die Mitarbeiter tatsächlich während einer vordefinierten Periode anwesend waren. Durch eine aktive Gesundheitspolitik strebt die voestalpine danach, die körperliche und psychische Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern. Eine hohe Gesundheitsquote ist nicht nur im Interesse des Einzelnen, sondern bildet auch die Basis für erfolgreiches Wirtschaften. Während das Unternehmen durch die Gestaltung der Arbeitsplätze einen wichtigen Beitrag zur Gesundheit leistet, gilt es auch das Bewusstsein für einen gesunden Lebensstil zu fördern. Dazu setzen die einzelnen Gesellschaften und Standorte zahlreiche Maßnahmen. Ziel ist es, die Krankenstandstage insgesamt zu senken – dabei aber darauf zu achten, dass erkrankte Mitarbeiter auch die nötige Genesungszeit erhalten. Die Zahl der arbeitsbedingten Erkrankungen soll laut der h&s-Vision auf null sinken.

Die Gesundheitsquote wurde erstmals für das Geschäftsjahr 2015/16 erhoben und betrug für den gesamten voestalpine-Konzern 96 %.

Arbeitsicherheit bei Kontraktoren und Fremdfirmen

Die voestalpine ist bemüht, auch den Schutz von Leben und Gesundheit der Mitarbeiter von Fremdfirmen sicherzustellen. Dafür wurden verbindliche Richtlinien erlassen, die von den Mitarbeitern der Kontraktoren bzw. Fremdfirmen einzuhalten sind.

15. Gesellschaft

Die Unternehmen der voestalpine AG setzen sich an ihren Standorten intensiv mit den Bedürfnissen der lokalen Bevölkerung auseinander und unterstützen diese auf vielfältige Weise, wie bereits im Corporate Responsibility Report 2013 beschrieben.

Auf Konzernebene gibt es vor allem zwei Schwerpunkte gesellschaftlichen Engagements: das Zeitgeschichte MUSEUM am Standort der Konzernzentrale in Linz und die Flüchtlings- und Integrationshilfe.

15.1 Zeitgeschichte MUSEUM

Die Anfangsjahre des Standorts Linz als „Reichswerke Hermann Göring AG, Berlin“ werden in einer Ausstellung beleuchtet, die den NS-Zwangsarbeitern am Standort gewidmet ist und deren Geschichte achtsam und umfassend ergründet.

Ab 1938 wurde in Linz ein Eisen- und Stahlwerk errichtet und ab 1941 sukzessive in Betrieb genommen. Die Reichswerke Hermann Göring waren ein wesentlicher Bestandteil der nationalsozialistischen Rüstungsindustrie.

Zum Aufbau und Betrieb des Stahlwerks wurden zigtausende Zwangsarbeiter (Männer, Frauen, Jugendliche und Kinder), Kriegsgefangene und KZ-Häftlinge aus mehr als dreißig Nationen eingesetzt. Ihnen widmet sich eine Dauerausstellung in der Konzernzentrale, in der die teilweise unmenschlichen Bedingungen dargestellt werden, unter denen das Fundament für den heute weltweit agierenden Konzern gelegt wurde.

Im Zentrum der Ausstellung stehen die Menschen und ihre Schicksale, die in vier aufeinander aufbauenden Bereichen auf ihrem Lebens- und Leidensweg vorgestellt werden. Mittels Audiodokumenten erhalten die Opfer des Systems der NS-Zwangsarbeit eine Stimme, dazu gibt es

umfangreiche Erläuterungen, Bildmaterial und multimediale Stationen. Basis der Ausstellung sind rund 38.000 Personalakten und Lohnbögen der Linzer Betriebe der Reichswerke Hermann Göring aus den Jahren 1938-1945 – der größte Nachkriegsfund an NS-Personal- und Lohnunterlagen eines Unternehmens.

Die voestalpine ist das erste Unternehmen Österreichs, das sich im Rahmen einer Dauerausstellung mit dem Thema NS-Zwangsarbeit auseinandersetzt und das Ergebnis öffentlich zugänglich macht.

Anlässlich der Verleihung des Österreichischen Museumsgütesiegels wurde die ursprüngliche „Zeitgeschichteausstellung 1938-1945“ zum neuen Zeitgeschichte MUSEUM umgewandelt. Dadurch wird der dauerhafte Charakter besser zum Ausdruck gebracht. Verantwortlich für den Betrieb der Dauerausstellung ist die voestalpine Stahlwelt.

Weitere Informationen finden Sie unter:

<http://www.voestalpine.com/zeitgeschichte>



15.2 Flüchtlings- und Integrationshilfe

Die voestalpine AG unterstützt vor dem Hintergrund der Flüchtlingsbewegung nach Europa seit September 2015 die Hilfsorganisationen Caritas Österreich und Ärzte ohne Grenzen bei konkreten Projekten. Mit Spenden im Gesamtwert von 1,5 Millionen Euro werden zu gleichen Teilen Hilfsmaßnahmen sowohl unmittelbar in den Krisengebieten und in Österreich gefördert. In den eigenen Betrieben plant die voestalpine zusätzliche Ausbildungsplätze für Flüchtlinge zu schaffen. Der Konzern sieht es als Teil seiner sozialen Verantwortung, vor allem jungen geflüchteten Menschen Zukunftsperspektiven durch Bildung und Beschäftigung zu bieten.

15.2.1 Medizinische Versorgung und Bildung vor Ort

Die Hälfte der Spende der voestalpine ging an lokale Hilfsprojekte in den Krisengebieten des Nahen Ostens.

Einerseits wird die Organisation Ärzte ohne Grenzen unterstützt, die Patienten in Syrien behandelt und Flüchtlingen im Libanon, Jordanien und dem Irak medizinische Versorgung bietet. Mit unserer Spende können etwa 100.000 Menschen ein Jahr lang mit den wichtigsten Medikamenten

ausgestattet und Kriegsverletzte notversorgt werden. In den Flüchtlingscamps im Nahen Osten sind aktuell rund die Hälfte der Bewohner Kinder, die ohne fixen Wohnplatz, Bildung und Zukunftsperspektiven heranwachsen. Daher finanziert die voestalpine andererseits auch Bildungsangebote der Caritas vor Ort, die Kindern Nachholunterricht und den Anschluss an das Schulsystem ermöglichen.

15.2.2 Ersthilfe und Integrationsmaßnahmen in Österreich

Die zweite Hälfte der Großspende floss in ein von der voestalpine und der Caritas gemeinsam entwickeltes Maßnahmenpaket zur Unterstützung von Flüchtlingen in Österreich. Hier liegt der Fokus neben der Ersthilfe ebenfalls auf dem Bereich Bildung, mit dem Ziel, die langfristige Integration vor allem junger Menschen abzusichern. Konkret werden durch das Paket rund 166 neue Wohnplätze geschaffen sowie die psychologische Akutbetreuung für 66 Personen gewährleistet. 518 Personen erhalten Deutsch- und Alphabetisierungskurse und 157 unbegleitete Jugendliche einen viermonatigen Lehrgang als Basis einer weiterführenden Berufsausbildung.



16. Anhang

16.1 GRI-Index

GRI-Code	Beschreibung	Status	Verweis / Erläuterungen	UNGC
Teil I: Allgemeine Standardangaben				
Strategie und Analyse				
G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	●	S. 6-7	
Organisationsprofil				
G4-3	Name der Organisation	●	S. 10	
G4-4	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	●	S. 10, 15-17	
G4-5	Hauptsitz der Organisation	●	S. 10	
G4-6	Länder, in denen die Organisation tätig ist	●	S. 10-11	
G4-7	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	●	S. 15	
G4-8	Märkte, die beliefert werden	●	S. 14	
G4-9	Größe der berichtenden Organisation	●	S. 12	
G4-10	Beschäftigungsstruktur	●	S. 60-63	6
G4-11	Prozentsatz der Arbeitnehmer, für die Kollektivvereinbarungen gelten	●	S. 40	3
G4-12	Lieferkette der Organisation	●	S. 30-33	
G4-13	Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse der Organisation oder der Lieferkette	●	GB S. 114-116 Eigentumsverhältnisse und Struktur sind im Wesentlichen unverändert. Die Änderungen im Konsolidierungskreis sind im GB dargestellt.	
G4-14	Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips	●	S. 10; GB S. 56-61	
G4-15	Externe Vereinbarungen, Prinzipien oder Initiativen	●	Die voestalpine ist Teilnehmer am UN Global Compact und Unterzeichner der worldsteel Sustainable Development Charter.	
G4-16	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessenvertretungen	●	S. 90	

Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen

G4-17	Unternehmensstruktur und Berichtsgrenze	●	S. 20; GB S. 199-212
G4-18	Festlegung des Berichtsinhalts und Abgrenzung der Aspekte	●	S. 21
G4-19	Liste der wesentlichen Aspekte	●	S. 21
G4-20	Abgrenzung der Auswirkung innerhalb der Organisation	●	Alle im Bericht als wesentlich ausgewiesenen Aspekte haben Auswirkungen innerhalb und außerhalb der Organisation. Eine detaillierte Abgrenzung der Auswirkungen auf einzelne Menschen, Organisationseinheiten, Organisationen oder Stakeholdergruppen ist für große, global tätige Unternehmen kaum möglich und nicht zielführend.
G4-21	Abgrenzung der Auswirkung außerhalb der Organisation	●	Siehe Erläuterung zu G4-20.
G4-22	Neue Darstellung von Informationen	●	Es wurden keine Informationen aus dem Vorgängerbericht neu dargestellt. Wenn sich an der Datenbasis für einzelne Kennzahlen im Zeitverlauf etwas geändert hat, ist dies an den entsprechenden Stellen im Bericht erwähnt.
G4-23	Änderungen im Umfang und in den Grenzen der Aspekte	●	Das ist der erste CR-Report des Unternehmens nach GRI G4. Die im Nachhaltigkeitskontext relevanten Aspekte wurden im Zuge der Priorisierung nach ihrer Wichtigkeit teilweise zusammengefasst und anders strukturiert als im Vorgängerbericht (nach GRI G3). Einschränkungen in der Berichterstattung sind damit nicht verbunden.

GRI-Code	Beschreibung	Status	Verweis / Erläuterungen	UNGC
Einbindung von Stakeholdern				
G4-24	Liste der einbezogenen Stakeholder-Gruppen	●	S. 18	
G4-25	Grundlage für die Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	●	S. 18	
G4-26	Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern	●	S. 18-20	
G4-27	Wichtigste Themen und Anliegen der Stakeholder	●	S. 18-20	
Berichtsprofil				
G4-28	Berichtszeitraum für die bereitgestellten Informationen	●	S. 8-9	
G4-29	Veröffentlichung des letzten Berichts	●	S. 8-9	
G4-30	Berichtszyklus	●	S. 8-9	
G4-31	Anlaufstelle bei Fragen bezüglich des Berichts und dessen Inhalt	●	S. 96	
G4-32	GRI-Content Index	●	S. 80-89	
G4-33	Externe Überprüfung und Bestätigung	●	Es hat keine externe Prüfung der im Bericht veröffentlichten Daten und Informationen stattgefunden.	
Unternehmensführung				
G4-34	Führungsstruktur der Organisation	●	S. 50, 72; GB S. 20-26	
Ethik und Integrität				
G4-56	Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen	●	S. 34-37, 48	10

Teil II: Spezifische Standardangaben

Kategorie „Wirtschaftlich“

Wirtschaftliche Leistung

DMA	Angaben zum Managementansatz	●	http://www.voestalpine.com/group/de/media/presseaussendungen/2015-12-17-voestalpine-konzern-mit-strategie-2020-erfolgreich-auf-kurs/	7
G4-EC1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	●	S. 10-12; GB S. 29-39, 90-91	
G4-EC2	Finanzielle Folgen sowie Chancen und Risiken des Klimawandels	●	S. 22-23; GB S. 54-55	7
G4-EC3	Verpflichtungen der Organisation aus dem leistungsorientierten Pensionsplan	●	GB S. 161-166	

GRI-Code	Beschreibung	Status	Verweis / Erläuterungen	UNGC
Kategorie „Ökologisch“				
Materialien				
DMA	Angaben zum Managementansatz	●	S. 44, 48-51, 57	7, 8
G4-EN2	Anteil der Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialeinsatz	●	S. 57	8
Energie				
DMA	Angaben zum Managementansatz	●	S. 44, 48-51, 58	7, 8
G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	●	S. 58	7, 8
G4-EN5	Energieintensität	●	S. 58	8
G4-EN7	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	●	S. 45	8, 9
Wasser				
DMA	Angaben zum Managementansatz	●	S. 48-51	7, 8
G4-EN8	Gesamtwasserentnahme nach Quellen	●	S. 56	7, 8
Biodiversität				
DMA	Angaben zum Managementansatz	●	S. 48-51, 59	8
G4-EN11	Standorte im Bereich von Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert	●	Die Produktionsstandorte der voestalpine befinden sich in ausgewiesenen Industriegebieten und nicht im Bereich von Schutzgebieten. Umweltverträglichkeitsprüfungen bei Neuerichtungen oder Erweiterungen von Betriebsstandorten dienen dem vorsorgenden Umweltschutz.	8
Emissionen				
DMA	Angaben zum Managementansatz	●	S. 44, 48-51, 52	7, 8
G4-EN15	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	●	S. 53	7, 8
G4-EN18	Intensität der THG-Emissionen	●	S. 53	8
G4-EN19	Reduzierung der THG-Emissionen	●	S. 53-54	8, 9
G4-EN21	NO _x , SO _x und andere wesentliche Luftemissionen	●	S. 54-55	7, 8

Abwasser und Abfall

DMA	Angaben zum Managementansatz	●	S. 44, 48-51, 57	8
G4-EN22	Gesamtvolumen der Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	●	S. 56	8
G4-EN23	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	●	S. 57	8

Produkte und Dienstleistungen

DMA	Angaben zum Managementansatz	●	S. 42-46	7, 8, 9
G4-EN27	Ausmaß der Reduktion von Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	●	S. 45	7, 8, 9

Compliance

			S. 34-38	
DMA	Angaben zum Managementansatz	●	Die voestalpine betreibt betriebliche Umweltschutzsysteme in ihren Gesellschaften. Kernpunkte sind u.a. die Einhaltung von umweltrelevanten Bestimmungen und die Aufrechterhaltung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Entsprechend der jeweiligen Verpflichtungen aus Genehmigungsbescheiden und sonstigen Rechtsvorschriften sind die Aufgaben zur Einhaltung der Umweltstandards den jeweiligen Verantwortlichen im Betrieb bzw. Fachstellen (z.B. Überwachung/Überprüfung) zugeordnet.	8
G4-EN29	Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften	●	S. 52	8

Insgesamt

DMA	Angaben zum Managementansatz	●	S. 48-51	7, 8, 9
G4-EN31	Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutz	●	S. 51	7, 8, 9

Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte

DMA	Angaben zum Managementansatz	●	S. 30-33	8
			S. 30-33	
G4-EN32	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand ökologischer Kriterien überprüft wurden	●	Für alle Lieferanten gilt der Code of Conduct, der sie unter anderem zur Einhaltung von Umweltvorschriften verpflichtet. Im Rahmen des derzeit laufenden Projekts SSCM werden die Notwendigkeit und Möglichkeiten einer vertieften Überprüfung der Lieferanten ausgearbeitet.	8

GRI-Code	Beschreibung	Status	Verweis / Erläuterungen	UNGC
Kategorie „Gesellschaftlich“				
Unterkategorie „Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung“				
Beschäftigung				
DMA	Angaben zum Managementansatz	●	www.voestalpine.com/group/de/jobs/arbeiten-bei-voestalpine/	6
G4-LA1	Mitarbeiterfluktuation	●	S. 64	6
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz				
DMA	Angaben zum Managementansatz	●	S. 72-75	
G4-LA6	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, Abwesenheit und Todesfälle	●	S. 74-75	
Aus- und Weiterbildung				
DMA	Angaben zum Managementansatz	●	S. 68-71	6
G4-LA9	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	●	S. 68	6
G4-LA10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen	●	www.stahlstiftung.at	
Vielfalt und Chancengleichheit				
DMA	Angaben zum Managementansatz	●	S. 66	6
G4-LA12	Diversität der Mitarbeiter und leitender Organe	●	S. 65-67; GB S. 10-13	6
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken				
DMA	Angaben zum Managementansatz	●	S. 30-33	
			S. 30-33	
G4-LA14	Prozentsatz neuer Lieferanten, die hinsichtlich Arbeitspraktiken überprüft wurden	●	Für alle Lieferanten gilt der Code of Conduct, der sie unter anderem zur Einhaltung gewisser Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheitsstandards verpflichtet. Im Rahmen des derzeit laufenden Projekts SSCM werden die Notwendigkeit und Möglichkeiten einer vertieften Überprüfung der Lieferanten ausgearbeitet.	

Kategorie „Gesellschaftlich“
Unterkategorie „Menschenrechte“

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

DMA	Angaben zum Managementansatz	●	S. 40-41	3
G4-HR4	Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	●	S. 40	3

Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten

DMA	Angaben zum Managementansatz	●	S. 30-33	2
			S. 30-33	
G4-HR10	Prozentsatz neuer Lieferanten, die hinsichtlich Menschenrechtskriterien überprüft wurden	●	Für alle Lieferanten gilt der Code of Conduct, der sie unter anderem zur Einhaltung der Menschenrechte verpflichtet. Im Rahmen des derzeit laufenden Projekts SSCM werden die Notwendigkeit und Möglichkeiten einer vertieften Überprüfung der Lieferanten ausgearbeitet.	2

GRI-Code	Beschreibung	Status	Verweis / Erläuterungen	UNGC
Kategorie „Gesellschaftlich“				
Unterkategorie „Gesellschaft“				
Korruptionsbekämpfung				
DMA	Angaben zum Managementansatz	●	S. 34-39	10
G4-SO4	Informationen und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	●	S. 38	10
Politik				
DMA	Angaben zum Managementansatz	●	S. 34-39	10
			S. 36	
G4-SO6	Politische Spenden	●	Im Berichtszeitraum gab es seitens der voestalpine keine Spenden oder sonstigen Zuwendungen an Politiker und politische Parteien.	10
Wettbewerbswidriges Verhalten				
DMA	Angaben zum Managementansatz	●	S. 34-39	
G4-SO7	Verfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens	●	GB S. 167-168	
Compliance				
DMA	Angaben zum Managementansatz	●	S. 34-39	
G4-SO8	Sanktionen und Geldbußen aufgrund von Rechtsverstößen	●	GB S. 167-168	
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen				
DMA	Angaben zum Managementansatz	●	S. 30-33	
			S. 30-33	
G4-SO9	Prozentsatz neuer Lieferanten, die hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen überprüft wurden	●	Für alle Lieferanten gilt der Code of Conduct, der sie unter anderem zur Einhaltung von wettbewerbsrechtlichen Vorgaben verpflichtet und Korruption verbietet. Im Rahmen des derzeit laufenden Projekts SSCM werden die Notwendigkeit und Möglichkeiten einer vertieften Überprüfung der Lieferanten ausgearbeitet.	

Legende

- vollständig berichtet
- teilweise berichtet

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 der jeweilige DMA oder Indikator Informationen bietet.



Schrottwürfel

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.

16.2 Mitgliedschaften

Die voestalpine AG und die Konzerngesellschaften sind Mitglied einer Vielzahl von Verbänden, Vereinen oder Interessensgemeinschaften und nehmen über ihre Mitarbeiter an Arbeitsgemeinschaften teil oder arbeiten an Projekten mit.

Im Folgenden ist eine Auswahl der Mitgliedschaften angeführt, die aus Sicht von Corporate Responsibility relevant sind.

ABA – Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.	Deutschland
ARA – Altstoff Recycling Austria Verein	Österreich
ARGE OÖ Arbeitsstiftungen	Österreich
ARH Serrana – Associação de Recursos Humanos	Brasilien
ASMET – The Austrian Society for Metallurgy and Materials	Österreich
ASSE – Amercian Society of Safety Engineers	USA
Austrian Business Circle	Mexiko
Austrian Standards Institute	Österreich
AUSTROLAB – Verein zur Wahrung der Interessen von akkreditierten Konformitätsbewertungsstellen	Österreich
AWMI – Association of Women in the Metal Industries	USA
B.C. Human Resources Management Association	Kanada
BBRZ – Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum	Österreich
Bergmännischer Verband Österreichs	Österreich
BSI – British Standards Institution	Großbritannien
Bundesverband der Energieabnehmer	Deutschland
Bundesverband der Personalmanager e.V.	Deutschland
Bundesverband Photovoltaic Austria	Österreich
Business Club for Railways	Ungarn
CDG – Christian Doppler Gesellschaft	Österreich
CEN – European Committee for Standardization	Belgien
Certified Human Resources Professionals	Kanada
COMET / K1-MET Kompetenzzentrum für metallurgische und umwelttechnische Verfahrensentwicklung	Österreich

Compliance Link	Großbritannien
Compliance Praxis – Compliance Netzwerk Österreich	Österreich
Dachverband der arbeitsmedizinischen Zentren Österreichs	Österreich
DGFP – Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.	Deutschland
EMAS	Österreich
Employers Association of Matraalia Area	Ungarn
ESTEP – European Steel Technology Platform	Belgien
EUROFER – Europäische Wirtschaftsvereinigung der Eisen- und Stahlindustrie	Belgien
EUROSLAG – The European Slag Association	Deutschland
EXBA – Exchange for Business Angels	Deutschland
FFG – Forschungsförderungsgesellschaft	Österreich
FOSTA – Forschungsvereinigung Stahlanwendung e.V.	Deutschland
Förderverein der Akademie der Wissenschaften	Österreich
Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung	Österreich
Hong Kong People Management Association	Hong Kong
HSS Forum – International High Speed Steel Research Forum	Deutschland
Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft	Deutschland
ICC Austria – Internationale Handelskammer	Österreich
IHK – Industrie- und Handelskammer	Deutschland
IMS – International Metallographic Society	Österreich
Industrie-Pensions-Verein e.V.	Deutschland
Informelle Plattform österreichischer Arbeitsstiftungen	Österreich
Institute of Safety Management	USA
IPO – Institution für Personal- und Organisationsentwicklung	Österreich
IV – Vereinigung der Österreichischen Industrie (Industriellenvereinigung)	Österreich
Kepler Society JKU	Österreich
Kölner Spezial-Beratungs-GmbH für betriebliche Altersversorgung	Deutschland
LIMAK – Austrian Business School GmbH	Österreich
Montanhistorischer Verein Österreich	Österreich
MPIE – Max Planck Institut für Eisenforschung	Deutschland
MUFG Research and Consulting Association	Japan
National Association of Railway Business Women	USA

NEASA – National Employers Organisation of South Africa	Südafrika
ÖAMTC Landesclubzentrale OÖ	Österreich
ÖEKV – Österreichischer Energiekonsumenten-Verband	Österreich
ÖGA – Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin	Österreich
ÖGUT – Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik	Österreich
Österreichische Vereinigung für Qualitätssicherung	Österreich
Österreichischer Arbeitskreis für Corporate Governance	Österreich
Österreichische Gesellschaft für Tropenmedizin, Parasitologie und Migrationsmedizin	Österreich
ÖWAV – Österreichischer Wasser- und Abfallwirtschaftsverband	Österreich
Physio Austria – Bundesverband der PhysiotherapeutInnen Österreichs	Österreich
Plattform für Innovationsmanagement	Österreich
Pro Danube Austria	Österreich
PRVA – Public Relations Verband Austria	Österreich
Railway Business Forum	Polen
REMSA – Railway Engineering-Maintenance Suppliers Association	USA
respACT – Austrian Business Council for Sustainable Development	Österreich
RFCS – Research Fund for Coal and Steel	Belgien
RFE – Rail Forum Europe	Belgien
RFT OÖ – Rat für Forschung und Technologie für Oberösterreich	Österreich
RIA – Railway Industry Association	Großbritannien
RoSPA – Royal Society for the Prevention of Accidents	Großbritannien
Schüler-AG AFU Akademie für Unternehmensgestaltung e.V.	Deutschland
SEPA – Solar Electric Power Association	USA

Shanghai Institute of Labor and Social Security	China
SHRM – Society for Human Resources Management	USA
Singapore National Employers Federation	Singapur
SPIRE – Sustainable Process Industry through Resources and Energy Efficiency	Belgien
Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.	Deutschland
The Women Secretaries & Administrative Professionals Association of Thailand	Thailand
UNGC – United Nations Global Compact	USA
UNIMC – Uni Management Club Linz	Österreich
VDEh – Stahlinstitut VDEh	Deutschland
Verband der Freunde und Absolventen der TU Wien	Österreich
Verein Deutscher Eisenhüttenleute	Deutschland
Verein zur Förderung des Instituts für Umweltrecht	Österreich
Verein zur Förderung des Zisterzienserstiftes Hohenfurth	Österreich
Vffi – Verein zur Förderung von Forschung und Innovation	Österreich
vikom – Verband für integrierte Kommunikation	Österreich
VLW – Verein Leobner Werkstoffwissenschaftler	Österreich
VÖSI – Verband Österreichische Sicherheits-Ingenieure	Österreich
WIFI OÖ GmbH, Forum Arbeit & Personal	Österreich
WingNet TU Wien	Österreich
WKO – Wirtschaftskammer Österreich	Österreich
worldsteel – World Steel Association	Belgien
WTCM – Forschungsgesellschaft für die technologische Industrie	Belgien
WWG – Österreichische Werbewissenschaftliche Gesellschaft	Österreich
Zukunftsclub – Institut für Marketing und Trendanalysen GmbH	Österreich

16.3 Glossar

BTEX	Leicht flüchtige aromatische Kohlenwasserstoffe: Benzol, Toluol, Ethylbenzol und Xylol
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>
EBIT	Earnings Before Interest and Taxes Ergebnis vor Steuern, Anteilen nicht beherrschender Gesellschafter und Finanzergebnis
EBITDA	Earnings Before Interest and Taxes, Depreciation and Amortization Ergebnis vor Steuern, Anteilen nicht beherrschender Gesellschafter, Finanzergebnis und Abschreibungen
EMAS	Eco Management and Audit Scheme Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über die freiwillige Beteiligung von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für das Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung
EZG	Emissionszertifikategesetz zum Emissionshandelssystem für Treibhausgasemissionen

Fraud	Diebstahl, Betrug, Unterschlagung, Untreue
FTE	Full-time equivalent, Vollzeitäquivalent. Ein Vollzeitmitarbeiter entspricht dem Vollzeitäquivalent 1, teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter werden mit einer ihrem Beschäftigungsausmaß entsprechenden Quote berücksichtigt
Funnel & Gate System	Ein Funnel & Gate System besteht aus einer Dichtwand (Funnel), die den Grundwasserstrom gezielt durch die in die Dichtwand eingebundenen Aktivkohlepackungen (Gates) leitet. Aktivkohle besitzt aufgrund ihrer großen spezifischen Oberfläche die Fähigkeit, im Grundwasser vorhandene Schadstoffe zu adsorbieren und über die Aktivkohle auszutragen.
HBI/DRI Technologie	Direktreduktion von Eisenerz mittels Reduktionsgas, Produkt ist fester Eisenschwamm (direct reduced iron – DRI) bzw. Eisenschwamm pellets (hot briquetted iron – HBI)
Headcount	Mitarbeiterzahl nach Köpfen, „Kopfzahl“
Jahresfracht	Menge an bestimmten Stoffen, die ins Abwasser / in die Luft gelangen, übers Jahr aufsummiert
Life Cycle Assessment (LCA)	Systematische Analyse der Umweltauswirkungen von Produkten während des gesamten Lebensweges zur objektiven Bewertung unter Berücksichtigung von wirtschaftlichen, sozialen und technischen Aspekten
Maraging Stähle	Eine Gruppe hochfester Stähle, die gleichzeitig gute Zähigkeit aufweisen (von martensite + aging = martensitaushärtbar). Werden z.B. für Warmarbeitsstähle (Werkzeugstähle für Anwendungen bei erhöhter Temperatur) verwendet
Möllerradar	Ein Messsystem, das mittels Radarsensorik und Temperaturmessung die Topografie des Einsatzmaterials (Möller) im Hochofen vermisst und die Daten in Echtzeit an die Prozessführung meldet.
OHSAS 18001	Zertifizierbares Arbeitsschutzmanagementsystem

Kontakt & Impressum

Kontakt

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

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

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

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

Impressum

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

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

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

Druck: Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at



Im Sinne einer besseren Lesbarkeit wurde auf geschlechtsspezifische Endungen verzichtet.

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

voestalpine
EINEN SCHRITT VORAUSS.