

RESPONSABILITÀ SOCIALE
D'IMPRESA
SCHEDA INFORMATIVA

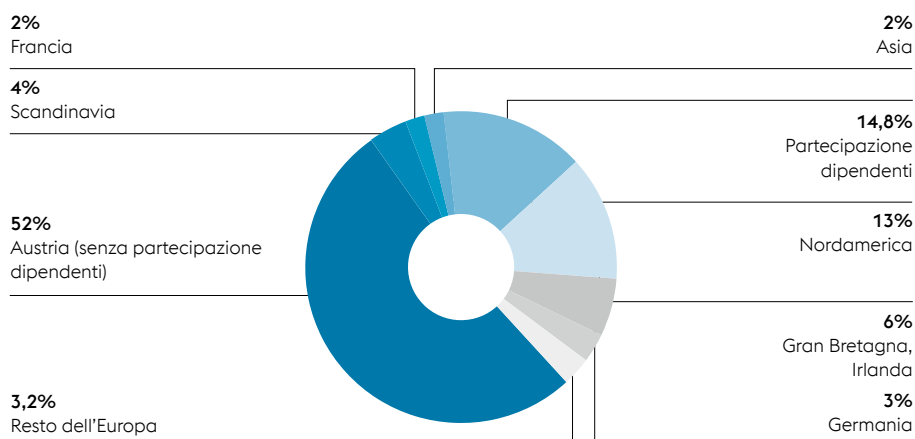
2020

SVILUPPO DEGLI INDICATORI

Mio. EUR	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Ricavi	11.068,7	11.294,5	12.897,8	13.560,7	12.717,2
EBITDA	1.583,4	1.540,7	1.954,1	1.564,6	1.181,5
Margine EBITDA	14,3%	13,6%	15,2%	11,5%	9,3%
EBIT	888,8	823,3	1.180,0	779,4	-89,0
Margine EBIT	8,0%	7,3%	9,1%	5,7%	-0,7%
Dipendenti (FTE) Fine dell'anno d'esercizio	48.367	49.703	51.621	51.907	49.682
Investimenti in ricerca	131,8	140,3	152,0	170,5	174,4
Investimenti dell'azienda in impianti ecologici in Austria	237,0	231,0	258,0	299,1	314,5
Investimenti ambientali in siti produttivi in Austria	55,0	46,0	41,0	66,0	35,0
Produzione di acciaio grezzo (in mio. t)	7,733	7,596	8,140	6,895	7,173

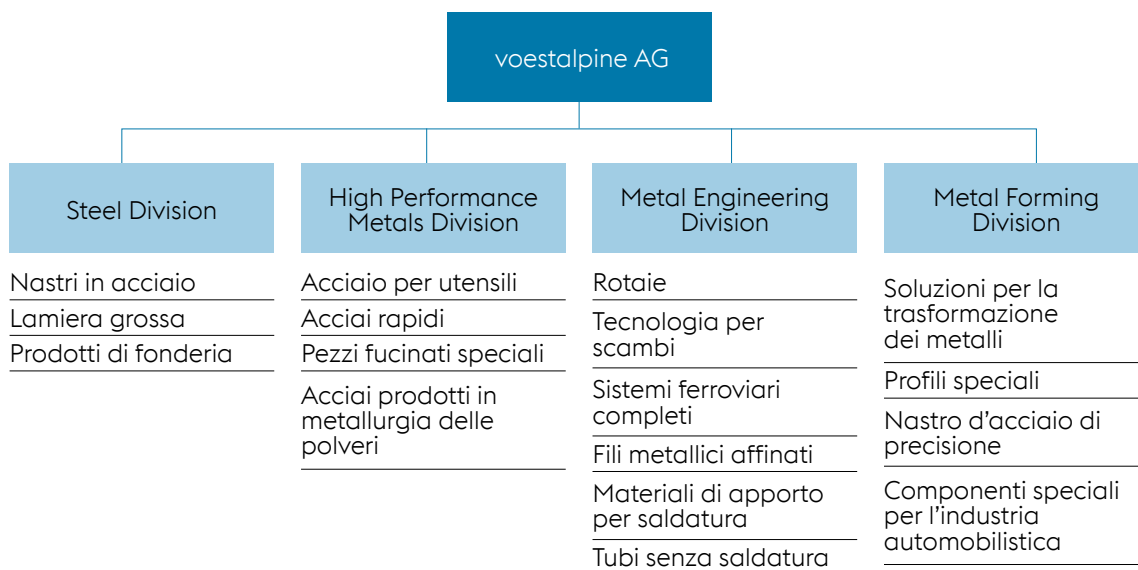
STRUTTURA PROPRIETÀ

in %, alla fine dell'anno d'esercizio 2019/20



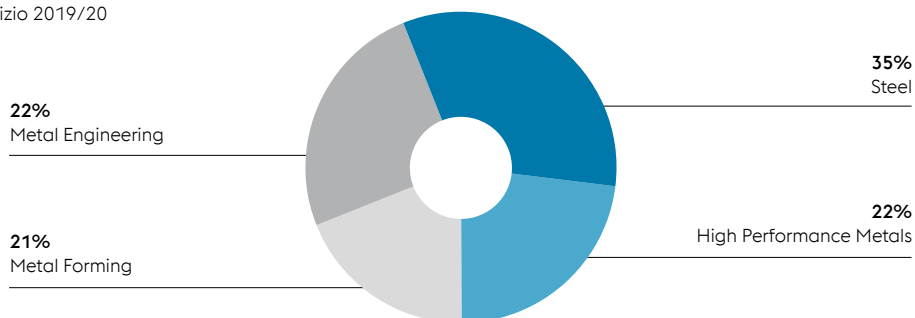
STRUTTURA DELL'IMPRESA

La voestalpine ha la sua sede centrale a Linz, ed è rappresentata con 500 aziende e sedi in oltre 150 nazioni distribuite su tutti e cinque i continenti. È un gruppo di imprese che consiste in quattro divisioni.



FATTURATO PER DIVISIONE

in % della somma dei fatturati delle Divisioni, anno d'esercizio 2019/20



PARTI INTERESSATE E GESTIONE RSI

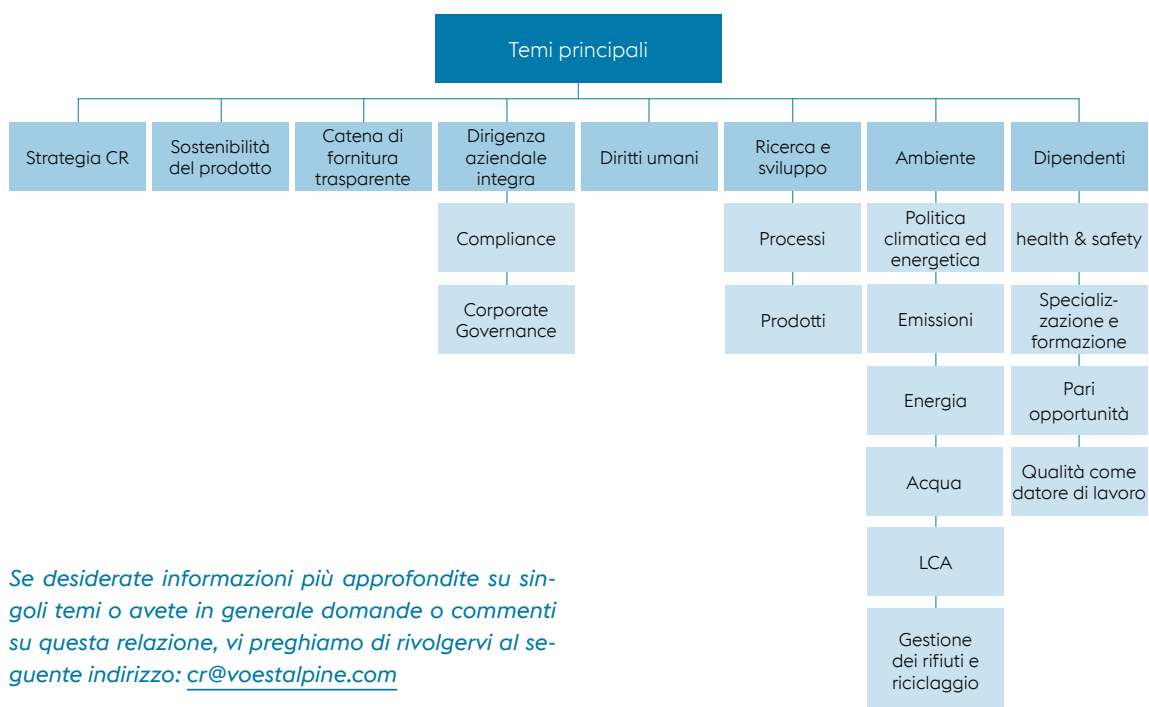
Tramite il Consiglio d'Amministrazione, i dirigenti e i dipendenti, la voestalpine è in regolare contatto con le di seguito menzionate parti interessate. A questo scopo vengono utilizzate innumerevoli occasioni come convegni di settore e tavole rotonde di esperti, conferenze, fiere, incontri di analisti e investitori. Importanti formati interni per la comunicazione strutturata con le parti interessate sono il Sondaggio Dipendenti, organizzato a scadenze regolari,

e gli annuali colloqui con i dipendenti. Inoltre la voestalpine è rappresentata nei più diversi organi di organizzazioni di tutela degli interessi, organizzazioni e iniziative interprofessionali e piattaforme. Nel periodo di riferimento della relazione ci sono stati scambi con i singoli gruppi di parti interessate in formati molto diversi e sui temi più diversi.



Dal costante dialogo con i gruppi di parti interessate interni ed esterni la voestalpine ricava i temi fondamentali per la gestione della responsabilità sociale d'impresa e la redazione delle relazioni.

I seguenti aspetti sono stati identificati come essenziali per la prestazione voestalpine in materia di sostenibilità:



DIRIGENZA AZIENDALE INTEGRA

Una dirigenza aziendale integra significa una conduzione e un controllo del Gruppo (Corporate Governance) responsabili e orientati a una creazione di valore sostenibile e a lungo termine, oltre al rispetto da parte di tutti i dipendenti del Gruppo delle normative giuridiche e delle linee guida interne, nonché dei valori morali ed etici di base (Compliance).

Dirigenza aziendale integra

Con l'obiettivo di direzione e controllo del Gruppo responsabili e orientati a una creazione del valore sostenibile e a lungo termine, il Consiglio d'Amministrazione e il Consiglio di Vigilanza si sono impegnati già nel 2003 al rispetto del Codice austriaco di Corporate Governance.

Compliance

Ci impegniamo a rispettare tutte le normative in tutte le nazioni in cui opera la voestalpine. Inoltre per noi la compliance è l'espressione di una cultura basata su principi etici e morali.

Diritti umani

Ci impegniamo a rispettare i diritti dell'uomo come definiti dalla Carta delle Nazioni Unite e dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti umani, e sosteniamo lo UN Global Compact.



COMPLIANCE

La voestalpine esige dai suoi dipendenti in tutte le nazioni in cui è attiva il rispetto di tutte le leggi. Tuttavia per la voestalpine la compliance è molto di più che semplicemente agire nel rispetto di leggi e altre normative esterne. È l'espressione di una cultura basata su principi etici e morali. I principi di questa cultura aziendale per i rapporti con clienti, fornitori, dipendenti e

altri partner commerciali sono stabiliti esplicitamente nel Codice di condotta (Code of Conduct) voestalpine.

Allo stesso modo la voestalpine richiede anche ai propri fornitori di rispettare e osservare in toto tutte le leggi valide nelle rispettive nazioni ed in particolare i diritti umani, che sono da considerarsi valori fondamentali.

CORPORATE GOVERNANCE

Il Consiglio d'Amministrazione e il Consiglio di Vigilanza della voestalpine AG hanno deciso già nel 2003 di riconoscere il Codice austriaco per il governo societario, e hanno messo in atto anche le modifiche normative realizzatesi nel frattempo.

L'impegno assunto volontariamente dalla voestalpine AG riguarda, oltre alle cosiddette "regole L" (Legal Requirement, obblighi giuridici) anche tutte le "regole C" (Comply or Explain, rispetta o spiega) e le "regole R" (Recommendation, raccomandazione). Il Codice per il governo societario mette a disposizione delle società per azioni austriache un quadro normativo per la gestione e la sorveglianza dell'impresa. Base del Codice sono le prescrizioni del diritto austriaco relativo al mercato azionistico, borsistico

e dei capitali, oltre ai principi alla base delle linee guida OCSE sulla Corporate Governance. Attualmente è in vigore il Codice nella versione del gennaio 2020. Il Codice diventa applicabile attraverso l'impegno volontario dell'impresa. Ha come obiettivo una gestione e controllo responsabili di società e gruppi, orientati a una creazione di valore sostenibile e a lungo termine. Con questo impegno assunto volontariamente, la voestalpine sostiene questi obiettivi e punta ad un alto grado di trasparenza per tutte le parti interessate.

Nei rapporti semestrali e nei rendiconti di gestione della voestalpine AG vengono pubblicate regolarmente notizie sugli affari con imprese e persone vicine al Gruppo e procedimenti in corso.

DIRITTI UMANI

La voestalpine si impegna a rispettare i diritti dell'uomo come definiti dalla Carta delle Nazioni Unite e dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo. Inoltre dal 2013 la voestalpine sostiene il Global Compact ONU (UNGC), i cui dieci principi promuovono protezione dei diritti umani, standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione.

NEGOZIATI COLLETTIVI E DIRITTO ALLA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

Circa l'80% dei dipendenti del Gruppo voestalpine si trova in un rapporto di lavoro regolamentato tramite un contratto collettivo. Ogni dipendente ha il diritto e la libertà di associarsi ad organizzazioni sindacali. In tutte le società voestalpine i dipendenti hanno la possibilità di eleggere comitati aziendali. Nel Gruppo sono presenti un Comitato Aziendale Europeo e un Comitato Aziendale di Gruppo, che si avvalgono di un buon dialogo con la dirigenza.

LAVORO MINORILE E LAVORI FORZATI

La voestalpine è strettamente contraria al lavoro minorile, forzato e obbligatorio. Nell'intero Gruppo non ne è mai stato rilevato nessun singolo caso. Anche presso fornitori e partner commerciali la voestalpine non tollera nessuna forma di lavoro minorile, forzato o obbligatorio. Nel quadro dell'analisi della catena di fornitura (Sustainable Supply Chain Management) i fornitori vengono controllati specificamente per verificare che rispettino i diritti umani, in particolare per quanto riguarda lavoro minorile, forzato e obbligatorio.

DIRITTI DELLE POPOLAZIONI INDIGENE

La voestalpine opera esclusivamente in zone industriali aperte. I diritti delle popolazioni indigene non vengono dunque violati dalle attività dell'impresa.

TRATTA DEGLI ESSERI UMANI E SCHIAVISMO MODERNO

Le società del Gruppo voestalpine sottoposte allo UK Modern Slavery Act soddisfano le condizioni previste tramite la pubblicazione della corrispondente dichiarazione. Nel Codice di condotta e nel Codice di condotta per i partner commerciali la tratta degli esseri umani e lo schiavismo moderno sono menzionati esplicitamente e recisamente vietati.

FORMAZIONI SUI DIRITTI UMANI PER IL PERSONALE DI SICUREZZA

Il personale di sicurezza responsabile della protezione degli stabilimenti è per la maggior parte formato da dipendenti voestalpine. Anche per i dipendenti di ditte esterne si applica il Codice di condotta, e per i loro datori di lavoro il Codice di condotta per partner commerciali. In entrambi i documenti è prescritto il rispetto dei diritti umani. Formazioni su questo tema rivolte ai propri dipendenti sono condotte dalla voestalpine stessa, mentre la formazione delle forze di sicurezza esterne è affidata ai rispettivi datori di lavoro.

FORMAZIONI

Per garantire il rispetto dei diritti umani, nel corso del prossimo anno d'esercizio verrà sviluppato un programma di formazione online. L'obiettivo è di sensibilizzare tutti i dipendenti le cui attività comportano un alto grado di responsabilità e fornire loro importanti informazioni e indicazioni operative.

RICERCA E SVILUPPO

La strategia aziendale sostenibile della voestalpine si focalizza su innovazione, tecnologia e leadership di qualità. Ciò fa di ricerca e sviluppo un elemento centrale del modello commerciale voestalpine.

Per un'impresa a base tecnologica come la voestalpine, lo sviluppo di nuovi prodotti e processi di produzione è indispensabile per differenziarsi dalla concorrenza e continuare a imporsi sui mercati. Così le innovazioni garantiscono la sopravvivenza della società.



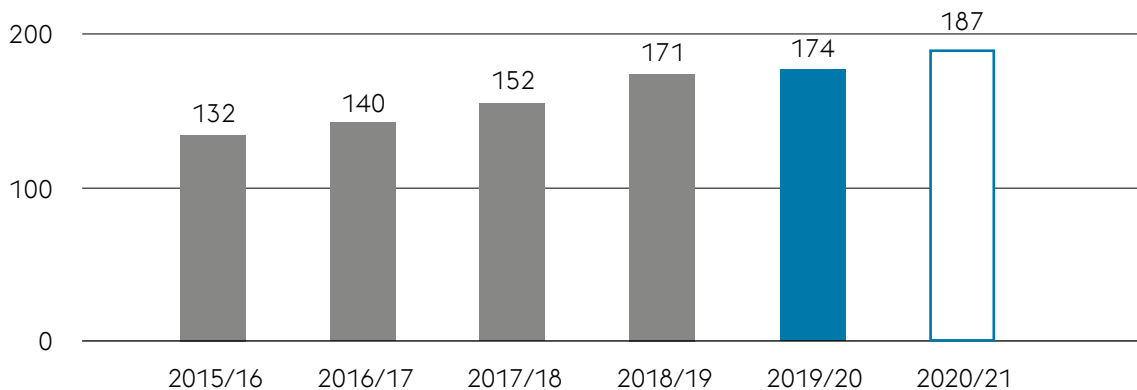
INVESTIMENTI DEL GRUPPO voestalpine NELL'AMBITO DELLA RICERCA

L'importanza di ricerca e sviluppo per il Gruppo si rispecchia nella continua crescita degli investimenti in ricerca, che si verifica ormai da anni. Per il 2019/20 sono stati investiti 174 mio.

di EUR, e per l'anno d'esercizio è previsto un ulteriore aumento degli investimenti per raggiungere i 187 mio. di EUR.

INVESTIMENTI LORDI PER RICERCA E SVILUPPO

(investimenti in centri di ricerca e sviluppo esclusi) per anno d'esercizio, in mio. EUR



RICERCA E SVILUPPO PER MATERIALI E APPLICAZIONI SOSTENIBILI

Per quanto riguarda lo sviluppo, la voestalpine punta in modo particolare sulla digitalizzazione dell'intera catena di creazione del valore, su concetti innovativi per il settore della mobilità e sul rendere possibile la produzione di acciaio CO₂-neutra.

Alla mobilità e all'energia, i settori che comportano per la voestalpine il maggior fatturato, vengono dedicate importanti attività di ricerca e sviluppo. Questi ambiti altamente tecnologici vivono attualmente un momento di grandi cambiamenti in direzione di concetti sostenibili ed efficienti sotto il profilo delle risorse.

In questo quadro l'acciaio è un materiale imprescindibile. Infatti, il contributo che offre alla

sostenibilità è duplice: da una parte può essere totalmente riciclato e riutilizzato; dall'altra, grazie alle sue proprietà, permette costruzioni leggere in diverse applicazioni.

La voestalpine sviluppa acciai ad alta e altissima resistenza, stampati a caldo ed elevata duttilità con aumentata plasticità per componenti leggeri destinati ai settori automobilistico e dei veicoli commerciali. Questo permette di ridurre l'uso di combustibile e le emissioni dei veicoli che montano motori a combustione. Altri effetti che vanno a vantaggio della sostenibilità sono maggiori possibilità di carico dei veicoli commerciali con la conseguente riduzione dei viaggi, ma anche un aumento dell'autonomia dei veicoli a batteria.

RICERCA PER UNA PRODUZIONE DI ACCIAIO RISPETTOSA DELL'AMBIENTE

La decarbonizzazione della produzione dell'acciaio costituisce una grande sfida per tutto il settore, e richiede approcci innovativi. La voestalpine collabora con università e aziende partner per portare avanti soluzioni pionieristiche grazie a ricerca e sviluppo.

L'uso dell'idrogeno come agente di riduzione permetterà in futuro di sostituire la tecnologia ponte attualmente utilizzata, quella della riduzione diretta basata sull'uso di gas naturale. L'idrogeno stesso va ricavato in modo sostenibile, cioè a partire dall'acqua e impiegando energia rinnovabile. Per studiare questa tecnologia e il suo potenziale nella produzione dell'acciaio è stato realizzato presso la sede di Linz un impianto per elettrolisi a idrogeno, avviato con succes-

so nel 2019. Qui si effettuano test per verificare se la tecnologia applicata è idonea alla produzione industriale di idrogeno verde su vasta scala. Inoltre, grazie a un progetto da 18 milioni di euro sostenuto dall'UE, si studia il potenziale di messa a disposizione di servizi di rete e la possibile compensazione di fluttuazioni nella rete elettrica. Nel progetto di base Susteel si studia un'altra tecnologia diretta, per produrre acciaio tramite plasma all'idrogeno.

Presso la sede di Donawitz nel gennaio del 2020 è stato possibile realizzare per la prima volta una riduzione per fusione impiegando plasma all'idrogeno. Ora si lavora all'ottimizzazione dell'impianto per permettere un'attività continua e l'adattamento ai diversi tipi di minerali di ferro.

AMBIENTE

La consapevolezza delle tematiche ambientali è saldamente ancorata nella filosofia aziendale del Gruppo voestalpine. Questo si traduce soprattutto nel continuo impegno in favore di un utilizzo parsimonioso di risorse come materie prime ed energia lungo tutta la catena di produzione, e a una minimizzazione dell'impatto ambientale di processi e prodotti.

Per raggiungere questi obiettivi, negli impianti produttivi voestalpine vengono impiegate le migliori tecnologie disponibili a seconda dei casi e ottimizzate continuamente le misure per maggiore efficienza, riduzioni delle emissioni e risparmio di energia nel quadro della corrente produzione di acciaio. Parallelamente la ricerca approfondita di nuovi processi di realizzazione più ecologici e, non per ultimo, lo sviluppo ulteriore di materiali e prodotti contribuiscono in modo fondamentale al miglioramento del bilancio ambientale.

Tutte queste attività vengono coordinate tramite sistemi di gestione ambientale trasparenti ed efficienti, implementati su larga scala all'interno del Gruppo voestalpine.

La voestalpine si impegna a rispettare i seguenti principi presso tutte le sue sedi produttive:

- >> approccio olistico di responsabilità per i prodotti
- >> ottimizzazione dei procedimenti di produzione
- >> creazione di sistemi di gestione ambientale
- >> coinvolgimento dei dipendenti e comportamento rispettoso dell'ambiente di ogni singolo
- >> dialogo aperto e obiettivo

La tutela dell'ambiente è un elemento fondamentale della strategia CR della voestalpine. Vi sono contenuti i seguenti principi:

Emissioni in aria, terreno, acque: minimizzazione con le migliori tecnologie a disposizione

A causa di particolarità fisico-chimiche, non è possibile evitare completamente le emissioni dovute ai processi di lavorazione. Gestiamo i nostri impianti di produzione applicando in modo economicamente sostenibile le migliori tecnologie disponibili e ne sviluppiamo inoltre nuove per minimizzare il più possibile l'impatto su aria, terreno e acque.

Economia circolare & Life Cycle Assessment (LCA)

Sosteniamo la valutazione e l'analisi integrate, olistiche e complete dei materiali (valutazione del ciclo di vita o Life Cycle Assessment) come

di tutte le catene di lavorazione e creazione del valore nel quadro dell'economia circolare.

Politica climatica ed energetica

Impegno per una produzione a basse emissioni di carbonio: ci ripromettiamo a lungo termine di dare il nostro contributo a una decarbonizzazione dei sistemi economici non solo attraverso ricerca e sviluppo intensi di nuove tecnologie, spesso con collaborazioni trasversali attraverso diversi settori, per rendere possibili nuove tecnologie. Inoltre conduciamo un dialogo aperto e costruttivo con parti interessate come leader politici, istituzioni scientifiche, istituti di istruzione superiore e organizzazioni per la tutela dell'ambiente.



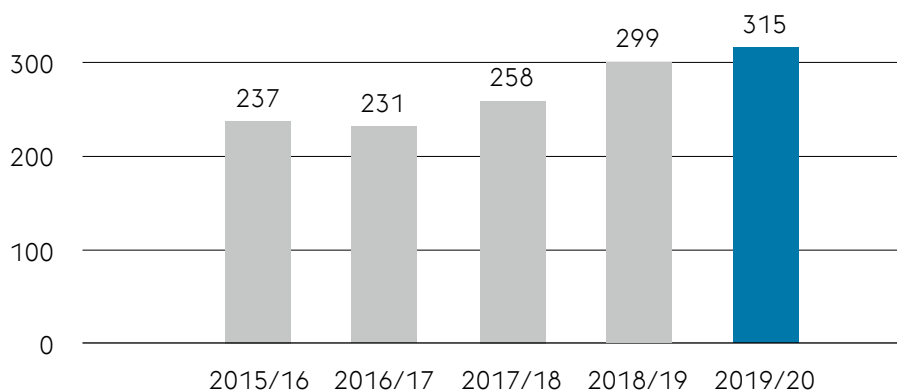
SISTEMI DI GESTIONE AMBIENTALE

Il sistema interno di gestione ambientale voestalpine comprende 130 aziende di produzione o sedi in tutto il mondo che fanno registrare un impatto fondamentale sulle prestazioni ecologiche del Gruppo, fra cui tutte le imprese che producono e lavorano l'acciaio.

Particolarmente importanti in questo contesto sono sistemi gestionali ad ampio respiro. Circa i due terzi delle aziende del Gruppo registrate nel sistema interno di gestione dei dati ambientali dispongono di un sistema di gestione ambientale ISO 14001 o EMAS, e l'8% di un sistema certificato di gestione energetica ISO 50001.

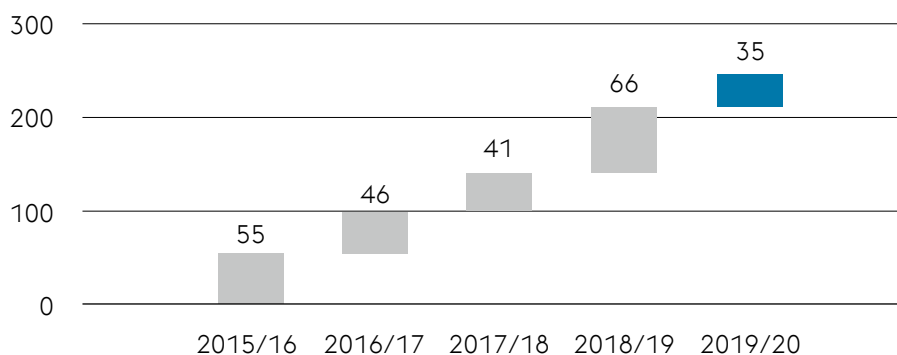
INVESTIMENTI PER L'AMBIENTE

in mio. EUR



INVESTIMENTI AMBIENTALI

(in accumulo) in mio. EUR



EMISSIONI NELL'ARIA

La produzione convenzionale dell'acciaio, con i suoi processi ad alto fabbisogno energetico, dipende ancora oggi dai combustibili fossili. Al momento non è possibile eliminare completamente le emissioni che risultano da essi e dalle reazioni chimico-fisiche che si verificano durante la produzione.

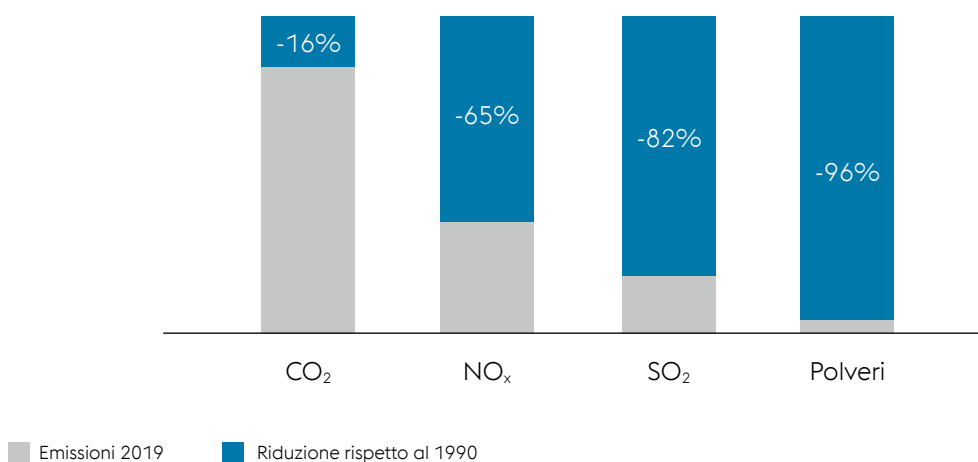
Tuttavia da molto tempo ormai la voestalpine si impegna a ridurre al minimo possibile permesso dalla tecnica le immissioni nocive nell'aria. Per raggiungere questo obiettivo, vengono intraprese costantemente misure tecniche di ottimizzazione delle procedure (Misure PI, Process Integrated Measures). Le emissioni rimanenti vengono minimizzate tramite strutture di posttrattamento (Misure End of Pipe) all'avanguardia.

I principali agenti inquinanti dell'aria generati dalla produzione di acciaio sono gas serra (in particolare CO₂), ma anche biossido di zolfo (SO₂), ossido di azoto (NO_x) e polveri. Per quanto riguarda queste emissioni la voestalpine rispetta scrupolosamente i valori soglia definiti dalla normativa vigente. La verifica dei parametri e il calcolo dei valori annuali vengono realizzati tramite misurazioni continue, analisi periodiche e analisi del flusso di sostanze.

Grazie ad ampie misure per la tutela dell'ambiente, negli ultimi tre decenni il Gruppo voestalpine è riuscito a ridurre significativamente il suo livello di emissioni, portandolo ai valori minimi attualmente tecnicamente possibili. Le emissioni specifiche (riferite a una tonnellata di acciaio grezzo) di CO₂ sono state così ridotte del 16%, quelle dell'SO₂ dell'82%, quelle del NO_x del 65% e quelle delle polveri del 96%.

RIDUZIONE DELLE EMISSIONI

per t di acciaio grezzo dal 1990



EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA

Nel 2019 le emissioni dirette di gas a effetto serra delle circa 130 sedi produttive voestalpine si sono attestate sui 13,6 mio. t, la gran parte delle quali è da ricondurre alle sedi austriache, in particolare ai due impianti di produzione di acciaio grezzo di Linz e Donawitz. L'aumento rispetto all'anno precedente (12,7 mio t) è dovuto principalmente al fatto che nel 2018, nel quadro del rifacimento del rivestimento interno dell'altoforno A di Linz, il principale gruppo elettrogeno singolo era temporaneamente fuori servizio.

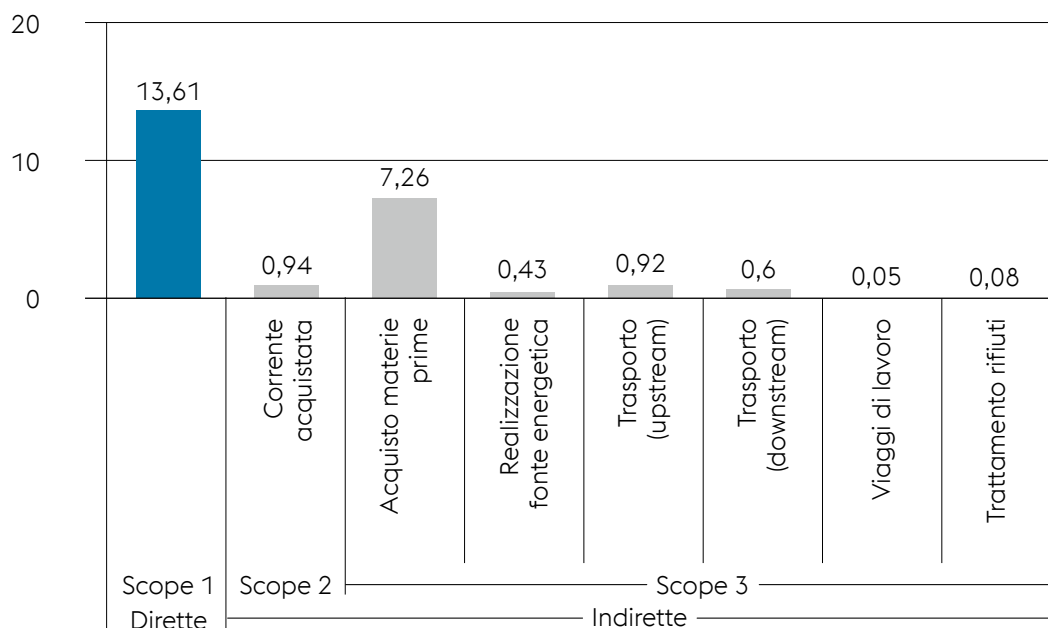
La voestalpine assegna un grande valore alla trasparenza per cui, fra le altre iniziative, partecipa dal 2017 al "Carbon Disclosure Project" (CDP). In questo quadro sono state calcolate e

sottoposte a verifica esterna le emissioni di gas a effetto serra lungo l'intera catena di produzione del valore per tutti i siti produttivi secondo gli standard ISO 14064-3.

Per il suo impegno nell'ambito della protezione del clima e la portata, qualità e trasparenza dei dati aziendali alla base, nel 2019 la voestalpine è stata insignita del ranking "A" nella valutazione CDP nella migliore di quattro categorie, cioè "Leadership". Nella valutazione CDP "Supplier-Engagement", che giudica la tutela del clima lungo tutta la catena di fornitura, recentemente la voestalpine ha ottenuto il rating migliore "A" ("Global Leadership").

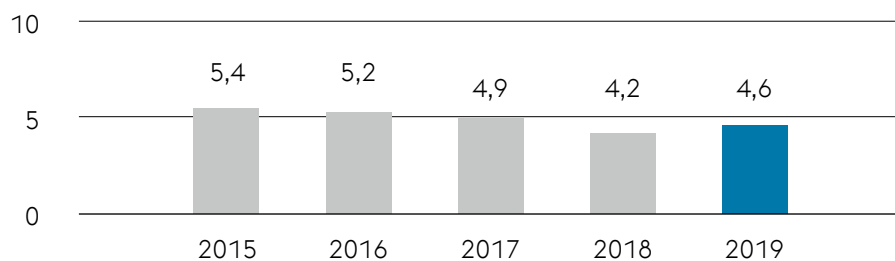
EMISSIONI DIRETTE E INDIRETTE GAS SERRA 2019

in mio. t di CO₂e



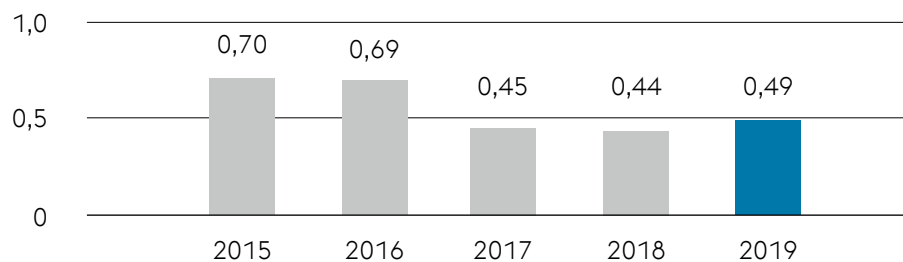
EMISSIONI SO₂

kt



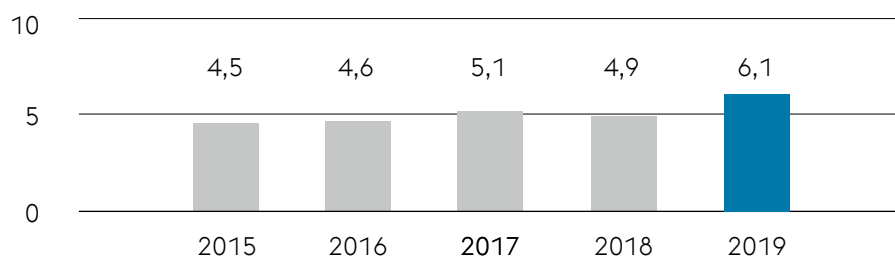
EMISSIONI SPECIFICHE SO₂

kg/t prodotto



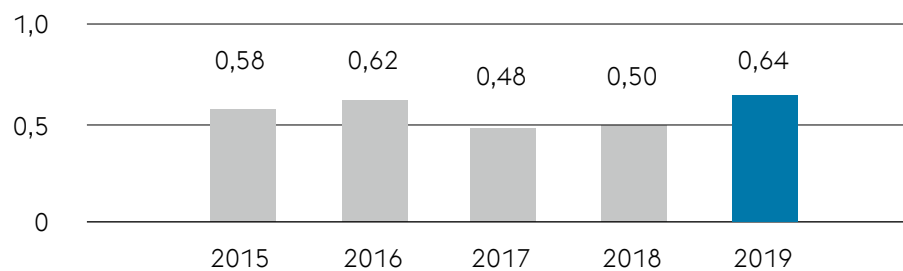
EMISSIONI NO_x

kt



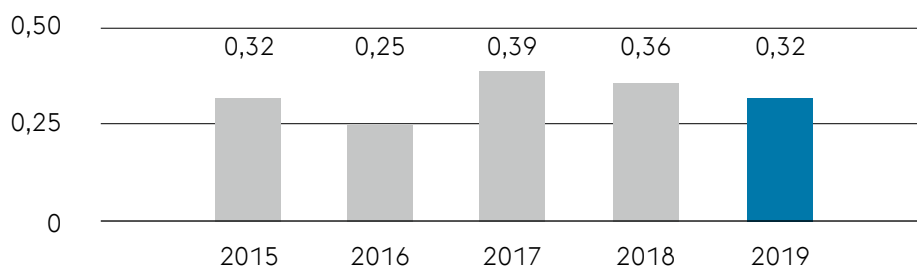
EMISSIONI SPECIFICHE NO_x

kg/t prodotto



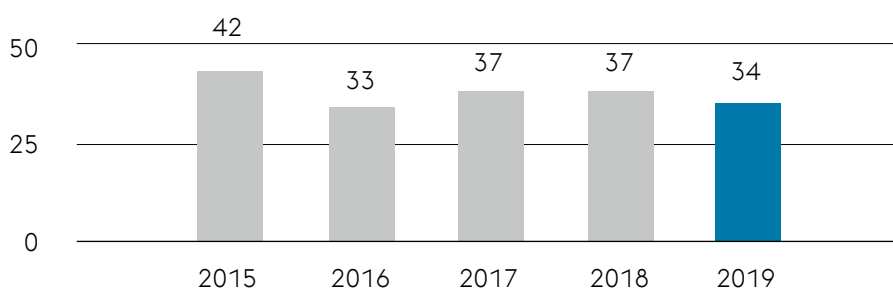
EMISSIONI DI POLVERI RILEVATE

kt



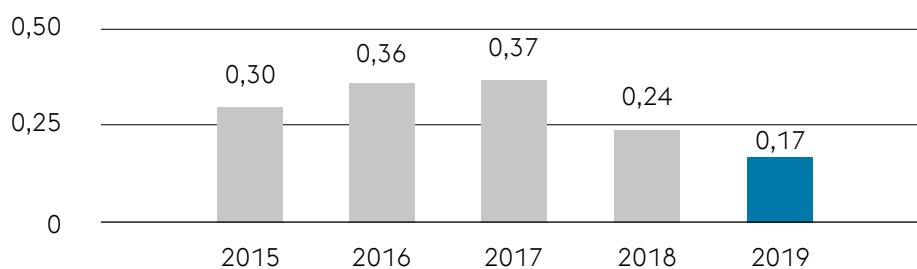
EMISSIONI SPECIFICHE DI POLVERI RILEVATE

g/t prodotto



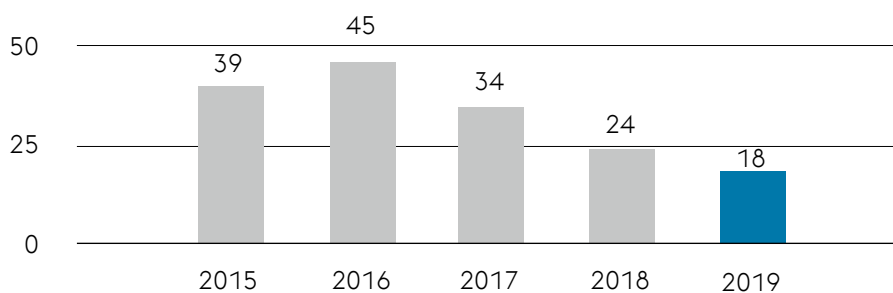
EMISSIONI DI COV

kt

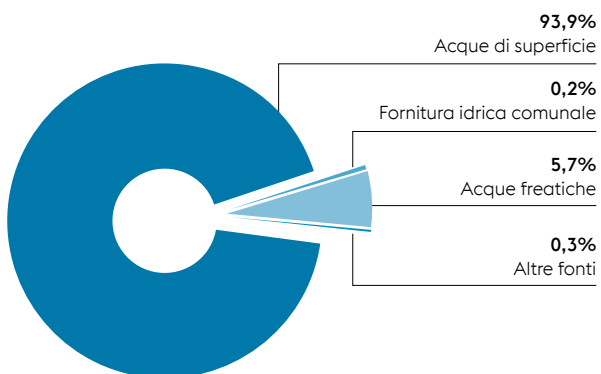


EMISSIONI SPECIFICHE DI COV

g/t prodotto

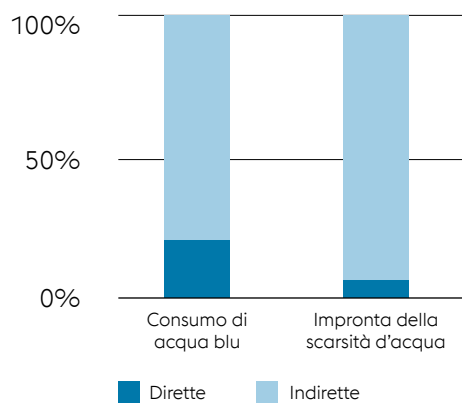


PRELIEVO IDRICO 2019



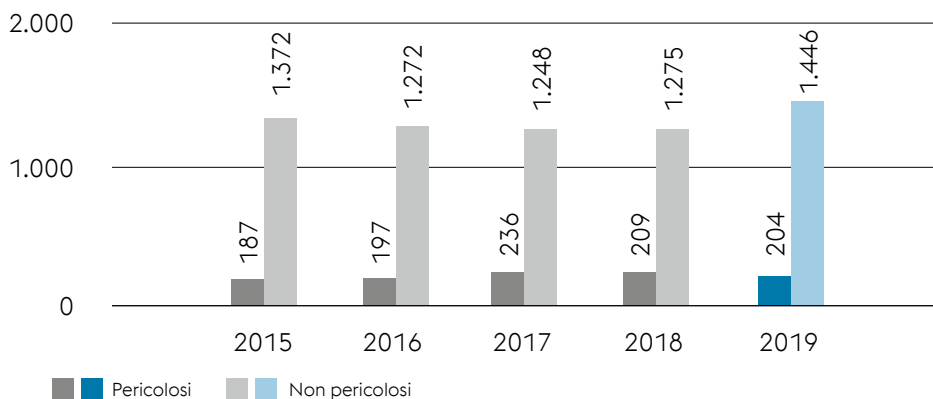
IMPRONTA IDRICA

in %



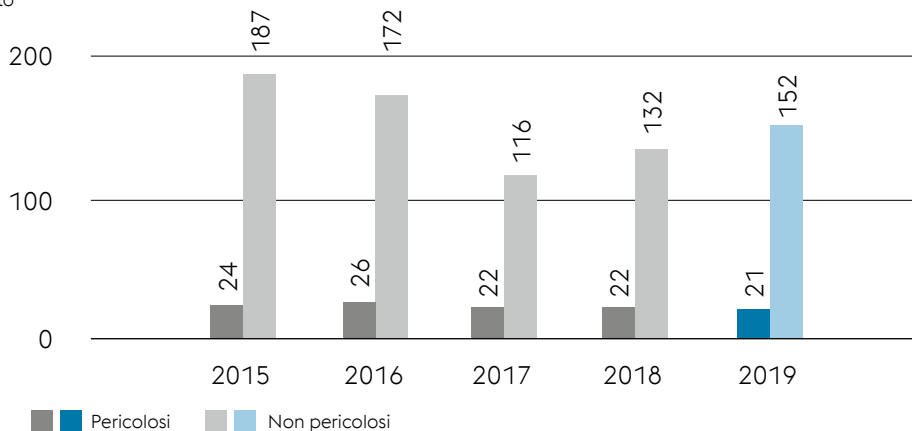
QUANTITÀ DI RIFIUTI

kt



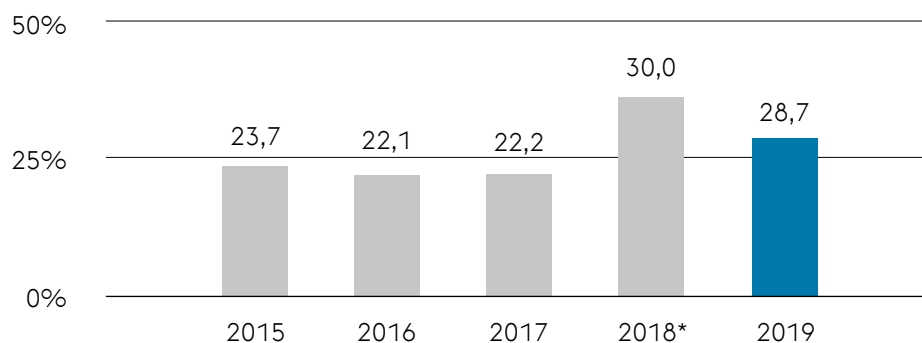
QUANTITÀ SPECIFICHE DI RIFIUTI

kg/t prodotto



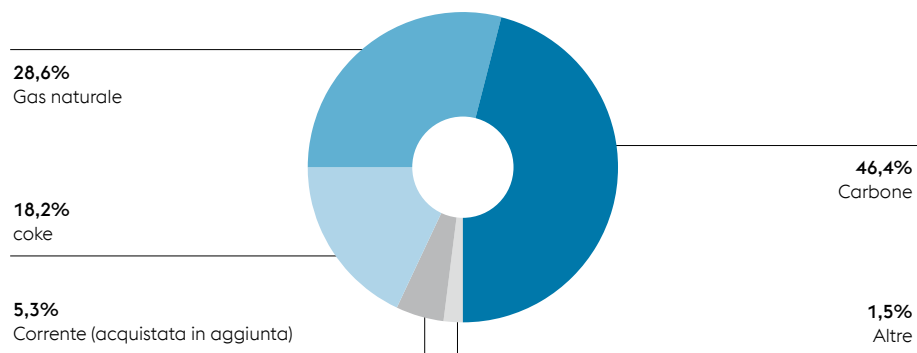
TASSO DI RICICLAGGIO

in %



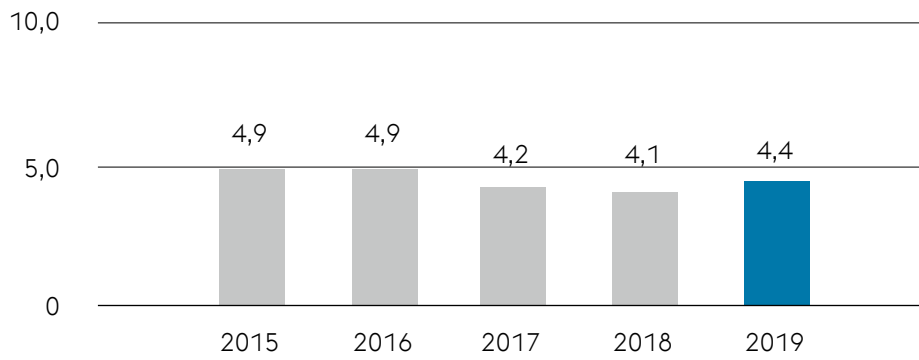
* A partire dal 2018: tasso di riciclaggio per il ferro misurato sulla base dell'output di prodotto (= quota di ferro in prodotti da materie prime secondarie come ad es. rottami)

QUOTA DELLE DIVERSE FONTI ENERGETICHE 2019



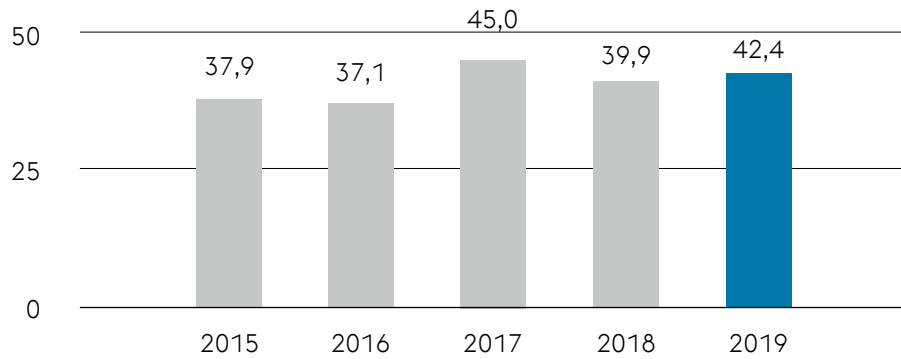
FABBISOGNO ENERGETICO TOTALE SPECIFICO

MWh/t prodotto



FABBISOGNO ENERGETICO TOTALE

TWh



DIPENDENTI

Il nostro successo come Gruppo del segmento dell'acciaio e della tecnologia si basa sulle particolari competenze e sulla grande motivazione dei nostri dipendenti. Per questo la voestalpine attribuisce un grande valore a una cultura aziendale rispettosa, alla varietà e l'individualità dei dipendenti e delle loro qualificazioni, come anche rispecchiato nelle linee guida della strategia CR.

Cultura aziendale

Creiamo una cultura aziendale rispettosa in cui promuoviamo e sosteniamo fiducia, diversità, autodeterminazione e autoresponsabilizzazione. In questa ottica, la cultura voestalpine viene sviluppata costantemente come segnale di identità comune a tutto il Gruppo.

Diversità

Apprezziamo l'individualità e le capacità di tutti i nostri dipendenti, indipendentemente da sesso, età, provenienza, religione, orientamento sessuale o eventuali disabilità e creiamo i presupposti per pari opportunità e lavoro rispettoso della salute e orientato alle diverse fasi della vita.

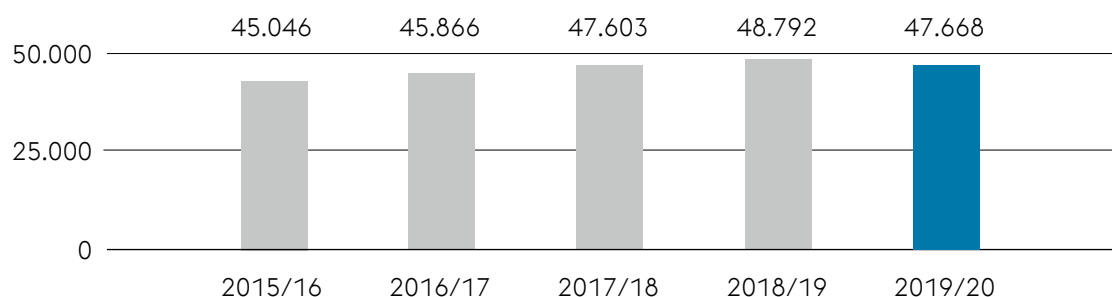
Specializzazione e formazione

I dipendenti voestalpine vengono sostenuti tramite misure di qualificazione mirate, per ampliare le loro possibilità di sviluppo professionale. Inoltre consideriamo la formazione dei giovani, come anche la formazione permanente, fattori decisivi per il successo duraturo dell'impresa.



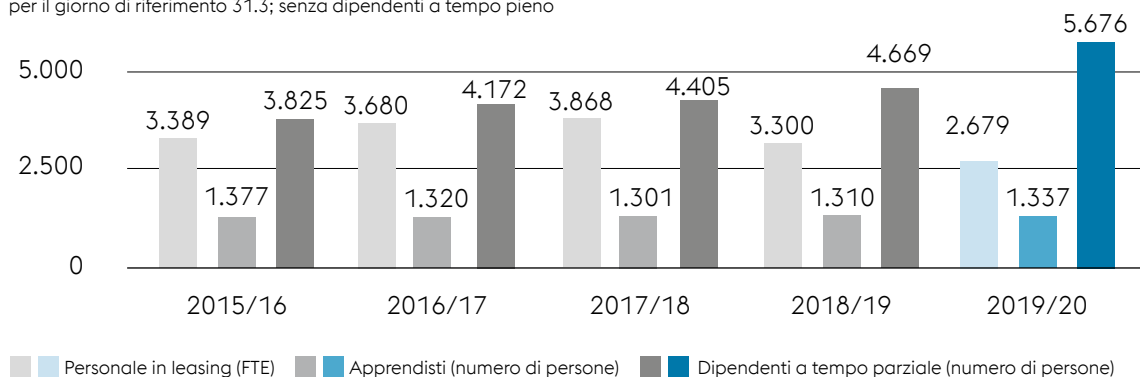
ANDAMENTO DEL NUMERO DEI DIPENDENTI

personale (senza apprendisti e personale in leasing, numero di persone) per anno d'esercizio



STRUTTURA DEL PERSONALE SUDDIVISA IN BASE AL RAPPORTO DI LAVORO

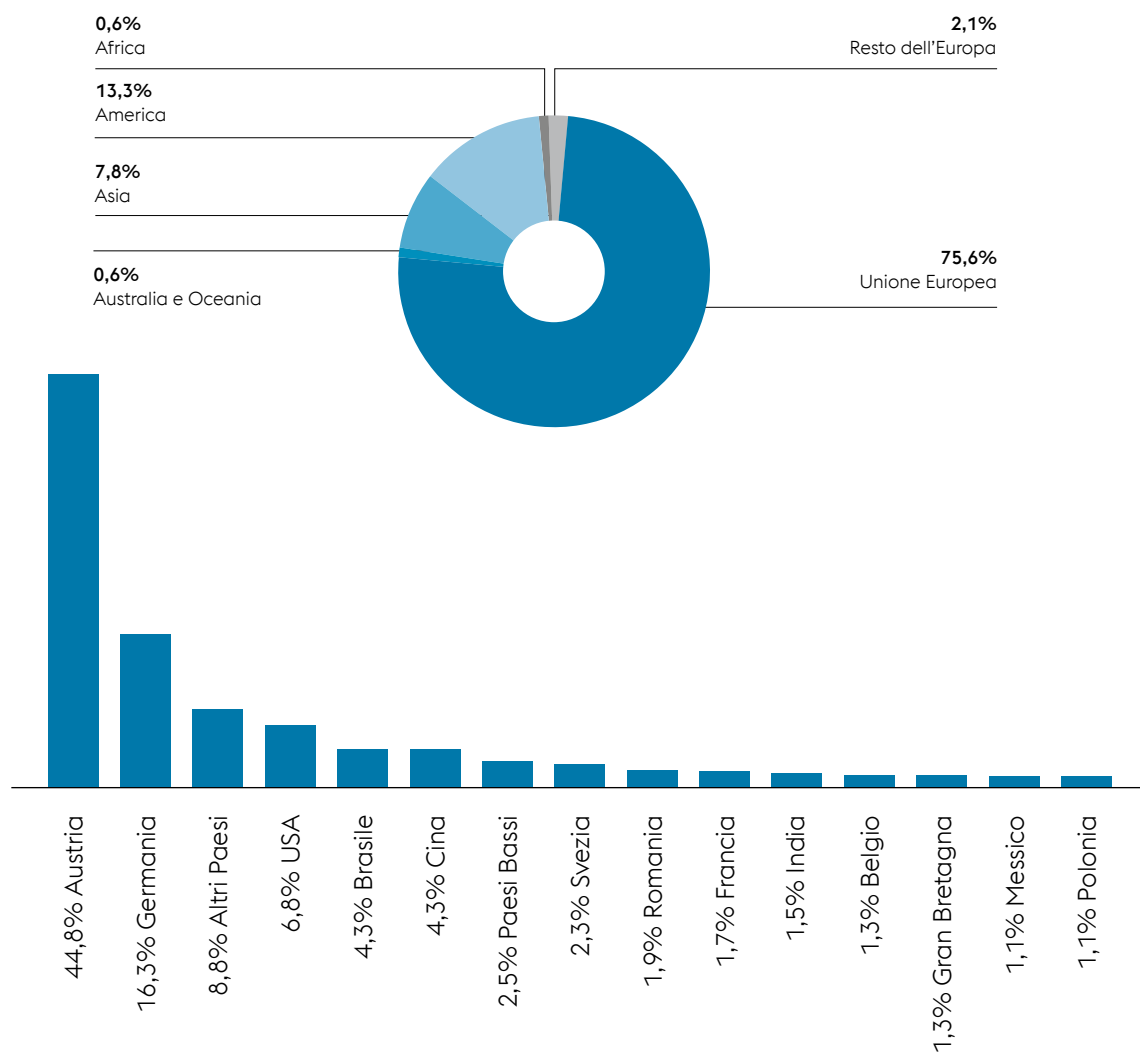
per il giorno di riferimento 31.3; senza dipendenti a tempo pieno



IMPIEGO PER REGIONI

giorno di riferimento 31.3.2020, su base FTE

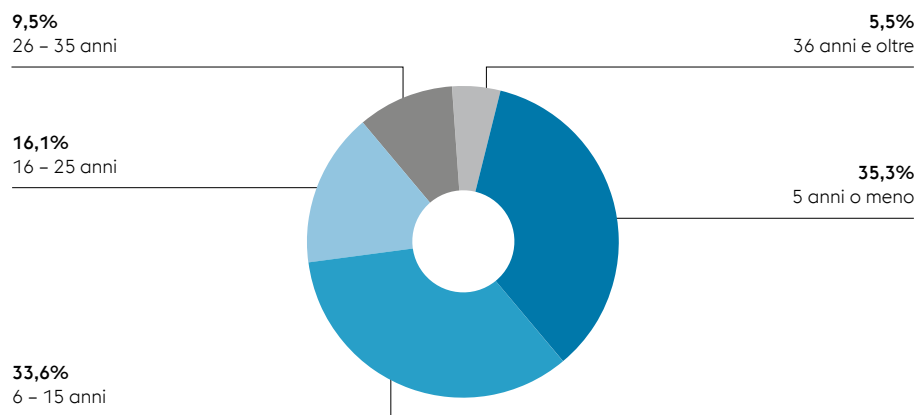
I dipendenti in Gran Bretagna sono stati trasferiti alla categoria "Resto dell'Europa".



ANZIANITÀ

giorno di riferimento 31.3.2020

Tutti i dipendenti tranne apprendisti, stagisti, liberi professionisti, diplomandi/laureandi



PARI OPPORTUNITÀ E DIVERSITÀ

Nel Gruppo voestalpine lavorano pressochè 50.000 dipendenti (FTE) in tutto il mondo. Ognuno di essi è da rispettare pienamente per i suoi punti di forza e le sue capacità individuali. La firma della “Carta della diversità” da parte del CEO voestalpine nel febbraio 2018 conferma la posizione del Gruppo per quanto riguarda diversità e pari opportunità. La voestalpine si impegna a rispettare tutte le persone con cui ha relazioni (dipendenti, clienti, partner), indipendentemente da sesso, colore della pelle, nazionalità, provenienza etnica, religione o opinioni,

disabilità, età, orientamento sessuale e identità. Questo impegno e le misure corrispondenti assicurano un clima di accettazione e fiducia reciproca. Come esposto nel capitolo “Rispetto e integrità” del Codice di condotta voestalpine, nel Gruppo non viene tollerata alcuna forma di discriminazione.

PERSONE CON DISABILITÀ

In Austria le aziende con più di 24 dipendenti sono tenute a mettere a disposizione posti di lavoro per persone con disabilità. In Austria 752 dipendenti hanno segnalato di avere diritto alle agevolazioni previste dalla legge sull'impiego di disabili. Per questioni legate alla protezione dei dati personali, al di fuori dell'Austria non viene registrata un'eventuale disabilità dei dipen-

denti. Per la voestalpine è naturale soddisfare in tutte le sue sedi gli obblighi giuridici vigenti per l'impiego e l'integrazione delle persone con disabilità. Inoltre vengono applicate diverse misure per una collaborazione rispettosa all'interno del Gruppo. Anche al di fuori dell'azienda vengono sostenute misure a favore dell'integrazione.

LE DONNE ALLA voestalpine

per il giorno di riferimento 31.3.

	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Totale donne	13,1%	13,5%	13,8%	14,4%	14,7%
Dirigenti di sesso femminile	12,0%	11,5%	12,3%	12,5%	12,5%
Impiegate	28,4%	28,5%	28,8%	28,9%	29,1%
Operaie	3,9%	4,5%	4,9%	5,7%	5,8%
Apprendiste donne (formazioni tecniche)	11,8%	12,4%	13,5%	13,4%	15,6%
Apprendiste donne (altro)	55,2%	50,8%	47,4%	52,7%	47,8%

SPECIALIZZAZIONE E FORMAZIONE

La voestalpine considera un'alta qualificazione del personale un presupposto per innovazione e qualità e dunque per il successo dell'impresa. Ne conseguono numerose iniziative per sostenere specializzazione e formazione dei dipendenti e contemporaneamente ampliare le loro possibilità di sviluppo professionale. I costi totali per lo sviluppo del personale nell'anno d'eser-

cizio 2019/20 hanno rappresentato oltre 53 mio. EUR. In tutto il Gruppo, il 64,4% dei dipendenti ha partecipato a misure di specializzazione e formazione. Il volume totale delle formazioni nell'anno d'esercizio 2019/20 è stato di 781.539 ore, in media 25,4 ore per ogni dipendente partecipante.

APPRENDISTI

Nel giorno di riferimento 31.3.2020 all'interno del Gruppo voestalpine si assicurava la formazione di 1.337 apprendisti in circa 50 diverse professioni, la maggior parte (62,8%) presso le sedi austriache. Il 22,1% erano inseriti nel programma di formazione mista in Germania. Grazie alla formazione orientata alle esigenze lavorative è possibile offrire un rapporto lavorativo a quasi tutti gli apprendisti che concludono con

successo la loro formazione. La voestalpine considera l'investire nelle qualificazioni di giovani forze specializzate come proprio compito. In questo quadro lo sviluppo delle competenze personali e sociali riveste la stessa importanza dell'eccellente formazione specializzata. Al momento, il Gruppo investe oltre 70.000 EUR nella formazione di ogni singolo apprendista.

La sicurezza e la salute delle persone sono valori di base centrali della voestalpine, e vengono considerati prioritari.

Lavoriamo per diminuire ulteriormente la frequenza degli infortuni e per aumentare il livello di salute di tutti i dipendenti del Gruppo voestalpine, qualunque sia la loro funzione lavorativa.

Consideriamo standard minimi di sicurezza estesi a tutto il Gruppo il fondamento di un'efficace cultura aziendale di salute e sicurezza.

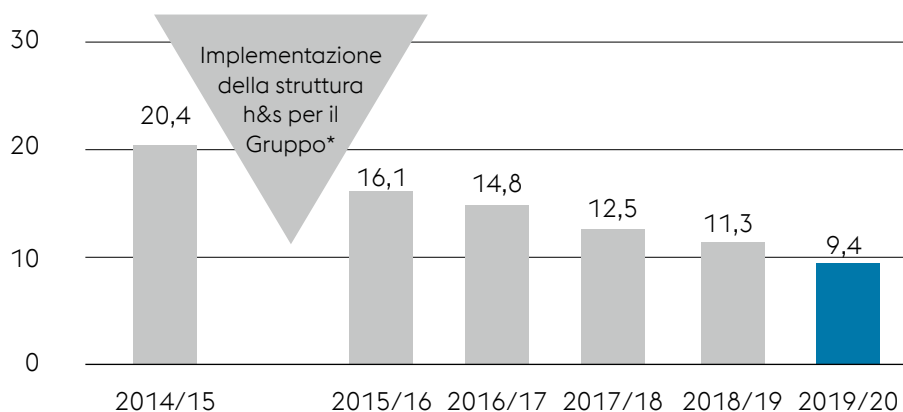


Il 60% delle aziende del Gruppo voestalpine dispone già di sistemi certificati per la gestione della sicurezza e della salute sul lavoro. La certificazione secondo il nuovo standard inter-

nazionale ISO 45001 si svolge continuamente nel quadro della ricertificazione secondo OHSAS 18001.

SVILUPPO DEL TASSO DI FREQUENZA DEGLI INFORTUNI (LTIFR)

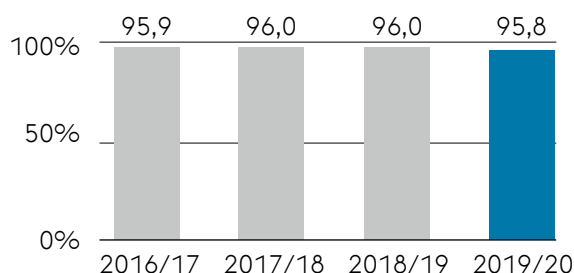
per il giorno di riferimento 31.3.



* Modifica della definizione delle cifre di riferimento

SVILUPPO DELLA QUOTA DI SALUTE

per il giorno di riferimento 31.3.



La quota di salute rispecchia la quota percentuale del tempo regolamentare di lavoro di un periodo predefinito in cui tutti i dipendenti sono stati effettivamente presenti.

CONTATTO E SIGLA EDITORIALE

Contatto

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

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

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

www.voestalpine.com

<https://www.voestalpine.com/group/en/group/corporate-responsibility/>

Sigla editoriale

Proprietario e titolare dei contenuti: voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz, Austria

Edizione e redazione: voestalpine AG, Corporate Responsibility, T. +43/50304/15-6599
cr@voestalpine.com, www.voestalpine.com

Concezione, realizzazione: 7 Punkt Communication Group GmbH, www.7punkt.at

Stampa: Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at



Per una migliore leggibilità le formulazioni utilizzate si intendono rivolte ad ambo i sessi.

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

voestalpine
ONE STEP AHEAD.