

CORPORATE
RESPONSIBILITY
FACTSHEET

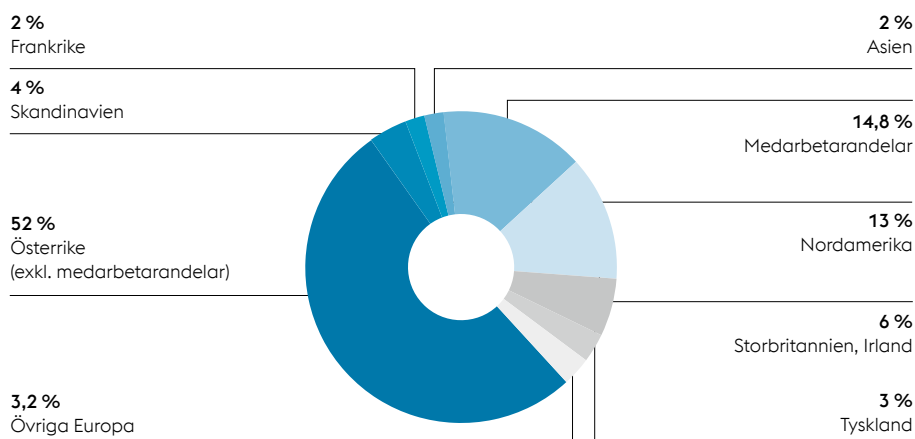
2020

NYCKELTALENS UTVECKLING

miljoner euro	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Försäljningsintäkter	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
EBITDA-marginal	14,3 %	13,6 %	15,2 %	11,5 %	9,3 %
EBIT	888,8	823,3	1 180,0	779,4	-89,0
EBIT-marginal	8,0 %	7,3 %	9,1 %	5,7 %	-0,7 %
Medarbetare (heltidsekvivalenter) Slutet av verksamhetsåret	48 367	49 703	51 621	51 907	49 682
Forskningskostnader	131,8	140,3	152,0	170,5	174,4
Rörelsekostnader för miljöskyddsanläggningar i Österrike	237,0	231,0	258,0	299,1	314,5
Miljöinvesteringar för produktionsanläggningar i Österrike	55,0	46,0	41,0	66,0	35,0
Råstålproduktion (miljoner ton)	7,733	7,596	8,140	6,895	7,173

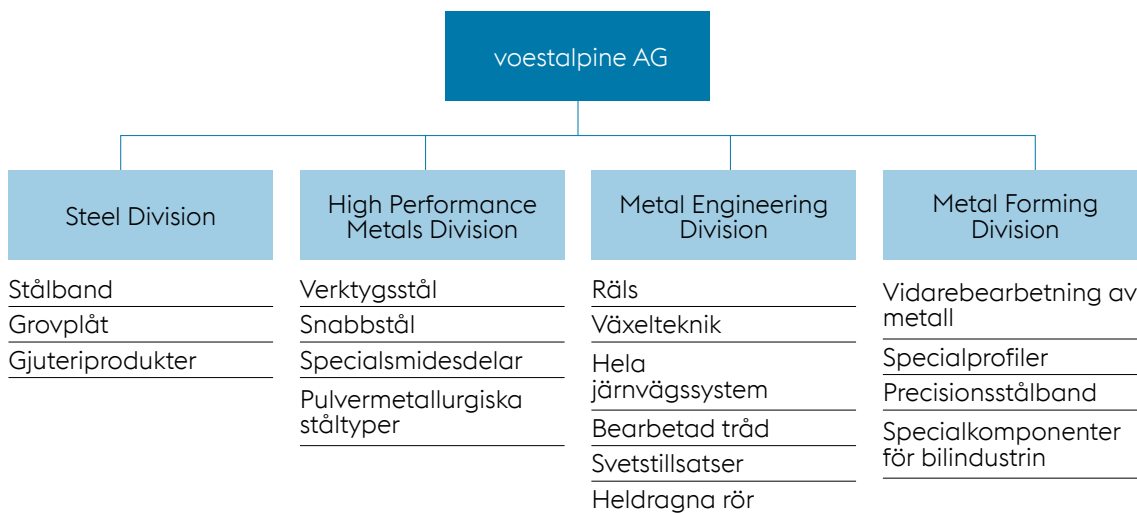
ÄGARSTRUKTUR

i %, i slutet av verksamhetsåret 2019/20



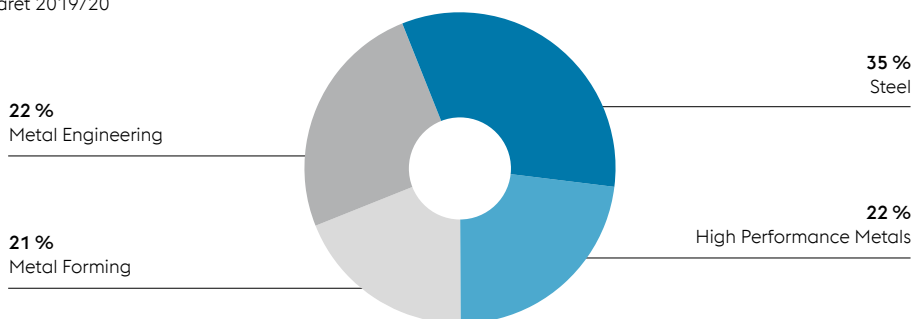
FÖRETAGS- STRUKTUR

Med sina 500 koncernbolag och anläggningar har voestalpine-koncernen, med huvudsäte i Linz, representation i mer än 50 länder på alla fem kontinenterna. Företagsgruppen består av fyra divisioner.



OMSÄTTNING PER DIVISION

i % av divisionernas sammanlagda omsättning, verksamhetsåret 2019/20



INTRESSEENTER OCH CR-LEDNING

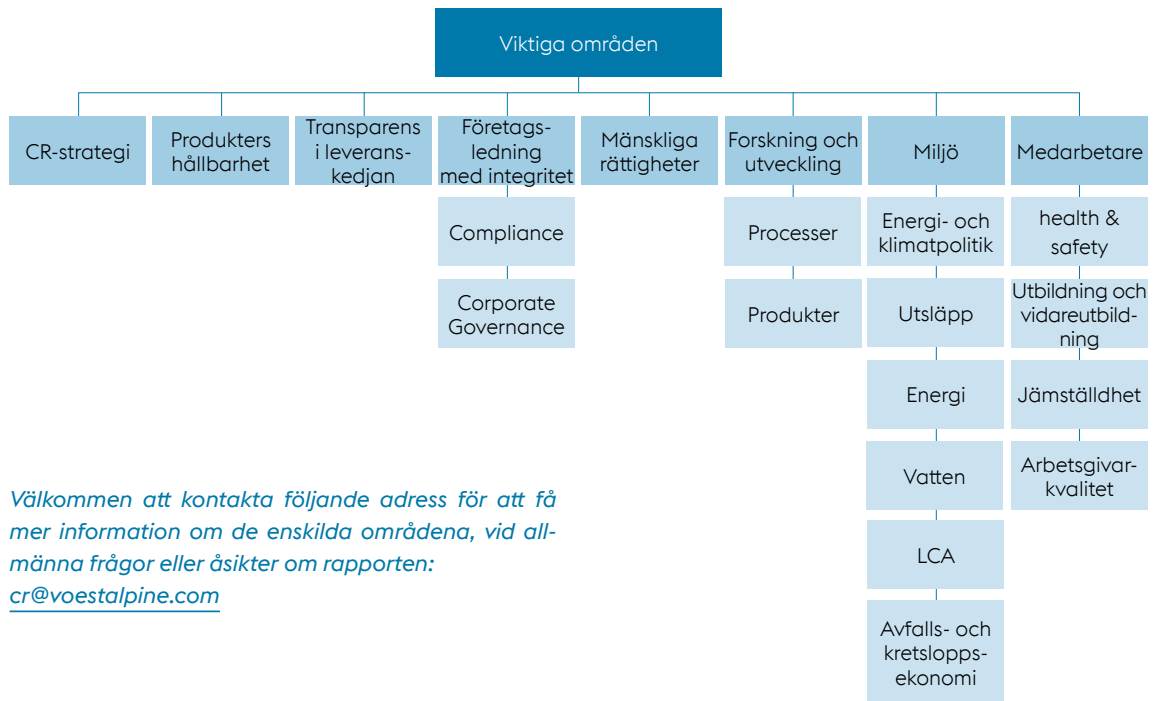
voestalpine står genom ledningsgruppen, cheferna och medarbetarna i regelbunden kontakt med nedanstående intressentgrupper för utbyte av erfarenheter. Dessutom utnyttjas många tillfällen som samtal om specifika ämnesområden och expertrundor, konferenser och mässor, analytiker- och investerarmöten. Viktiga format för strukturerad kommunikation med interna intressenter är regelbundna medarbetarundersökningar och årliga medarbetarsamtal. Likaledes är voestalpine representerat i olika kommittéer för intresserepresentation, branschförbund, branschinitiativ och plattformar.

Under rapportperioden ägde utbyte av erfarenheter med enskilda aktieägargrupper rum i olika former och inom olika områden.



Från den löpande kommunikationen med interna och externa intressentgrupper hämtar voestalpine de teman som är viktiga för ledningen av Corporate Responsibility och rapporteringen om demsamma.

Följande teman har identifierats som väsentliga för voestalpines hållbarhetsarbete:



Välkommen att kontakta följande adress för att få mer information om de enskilda områdena, vid allmänna frågor eller åsikter om rapporten: cr@voestalpine.com

FÖRETAGSLEDNING MED INTEGRITET

Företagsledning med integritet innebär ansvarsfull ledning och styrning av koncernen med inriktning på hållbart och långsiktigt värdeskapande (Corporate Governance) samt anpassning av alla koncernmedarbetares förhållningssätt till lagstadgade föreskrifter och interna riktlinjer samt moraliska och etiska grundvärderingar (Compliance).

Företagsledning med integritet

För en ansvarstagande ledning och styrning av koncernen inriktad på hållbart och långsiktigt värdeskapande, har ledningen och styrelsen redan 2003 deklarerat att den österrikiska Corporate Governance Kodex ska följas.

Compliance

Vi förbinder oss att följa samtliga lagar i alla länder där voestalpine är verksam. För oss är Compliance även ett uttryck för en kultur som bygger på etiska och moraliska principer.

Mänskliga rättigheter

Vi förbinder oss att upprätthålla mänskliga rättigheter enligt FN:s förklaring och europeiska konventionen om mänskliga rättigheter och understödjer FN:s Global Compact.



COMPLIANCE

I alla länder där man har verksamhet förpliktiga voestalpine sina företag och alla sina medarbetare att följa alla lagar. Men Compliance är för voestalpine mer än att bara agera i överensstämmelse med lagar och andra externa bestämmelser. Det är uttryck för en kultur som även bygger på etiska och moraliska principer. Denna företagskulturs principer för umgänget med kunder, leverantörer, medarbetare och öv-

riga affärspartners är uttryckligen förankrade i voestalpines uppförandekod (Code of Conduct).

På motsvarande sätt kräver voestalpine även av sina leverantörer att de oinskränkt följer alla gällande lagar i resp. land, och särskilt att de respekterar och beaktar mänskliga rättigheter som grundläggande värden.

CORPORATE GOVERNANCE

Ledningsgruppen och styrelsen för voestalpine AG beslutade redan år 2003 att erkänna den österrikiska Corporate Governance-kodexen och har även utan undantag infört de regeländringar som skett under tiden.

Den egenpåtagna skyldigheten för voestalpine AG hänför sig vid sidan av tvingande "L-regler" (legal requirements) även till alla "C-regler" (comply or explain) och "R-regler" (recommendation) i kodexen. Österrikes Corporate Governance-kodex ger en ram för österrikiska aktiebolag för styrning och övervakning av företaget. Föreskrifterna för den österrikiska aktiebolags-, börs- och kapitalmarknadsrätten samt OECD-riktlinjerna för Corporate Governance utgör grunden

för kodexen. Den senaste omarbetningen gjordes i januari 2020. Kodexen får sin giltighet genom frivilliga åtaganden från företagets sida. Kodexen strävar efter en ansvarstagande ledning och kontroll av bolag och koncerner inriktade på hållbart och långsiktigt värdeskapande. voestalpine ställer sig i och med sitt frivilliga åtagande bakom dessa mål och eftersträvar en hög grad av öppenhet för alla företagets aktieägare.

I voestalpine AG:s halvårsrapporter och verksamhetsberättelser informeras om affärer med närstående företag och personer samt om tillhörande processer.

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

voestalpine förbinder sig att skydda de mänskliga rättigheterna i enlighet med FN-konventionen och Europakonventionen om mänskliga rättigheter. Sedan 2013 understödjer voestalpine FN:s Global Compact (UNGC), där främjande av de mänskliga rättigheterna ingår i de tio principerna vid sidan om arbetsnormer, miljöskydd och korruptionsbekämpning.

KOLLEKTIVA FÖRHANDLINGAR OCH RÄTT TILL FÖRENINGSFRIHET

Cirka 80 % av voestalpine-koncernens medarbetare har en anställning som regleras av kollektivavtal. Varje medarbetare har friheten och rätten att ansluta sig till fackföreningar. Arbetstagarna vid alla voestalpines bolag kan välja fackliga representanter. Det finns i koncernen en europeisk företagsnämnd och koncernens företagsnämnd, som har ett gott samtalsklimat gentemot ledningen.

BARNARBETE OCH TVÅNGSARBETE

voestalpine är absolut motståndare till barnarbete, tvångsarbete och tjänsteplikt. I hela koncernen har hittills inget fall konstaterats. Inte heller hos leverantörer och affärspartners tolererar voestalpine någon form av barnarbete, tvångsarbete eller tjänsteplikt. I samband med undersökningen av leveranskedjan (Sustainable Supply Chain Management) kontrolleras om leverantörer respekterar de mänskliga rättigheterna, särskilt med avseende på barnarbete, tvångsarbete och tjänsteplikt.

URSPRUNGSBEFOLKNINGARS RÄTTIGHETER

voestalpine bedriver enbart verksamhet i exploaterade industriområden. Följaktligen begränsas inte urinvånarens rättigheter genom företags affärsverksamhet.

MÄNNISKOHANDEL OCH MODERNT SLAVERI

De voestalpine-bolag som lyder under Storbritanniens Modern Slavery Act tillgodoser de angivna villkoren genom publicering av ett motsvarande uttalande. I Code of Conduct och i uppförandekoden för affärspartners omnämns och förbjuds uttryckligen människohandel och modernt slaveri.

UTBILDNING I MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER FÖR SÄKERHETSPERSONAL

Säkerhetspersonalen för arbetarskydd utgörs till största delen av egna voestalpine-medarbetare. För medarbetare från andra företag gäller Code of Conduct på samma sätt, och för deras arbetsgivare gäller uppförandekoden för affärspartners. I båda dokumenten föreskrivs att de mänskliga rättigheterna ska beaktas. Utbildning av egna medarbetare på temat genomförs internt, utbildning av extern säkerhetspersonal sker genom respektive arbetsgivare.

UTBILDNINGAR

För att säkerställa att mänskliga rättigheter värnas, utvecklas ett internetbaserat utbildningsprogram under kommande verksamhetsår. Det ska öka medvetenheten hos alla medarbetare vars arbetsuppgifter är förknippade med ett ökat ansvar, och ge dem viktig information och anvisningar om agerande.

FORSKNING OCH UTVECKLING

Den långsiktiga företagsstrategin inom voestalpine är huvudsakligen inriktad på innovations-, teknik- och kvalitetsledarskap. Det innebär att forskning och utveckling är en central komponent i voestalpines affärsmodell.

Kontinuerlig utveckling av nya produkter och produktionsprocessen är nödvändig för ett teknikdrivet företag som voestalpine, för att sticka ut i konkurrensen och förbli framgångsrikt även i fortsättningen. Så säkras företagets fortbestånd genom innovationer.



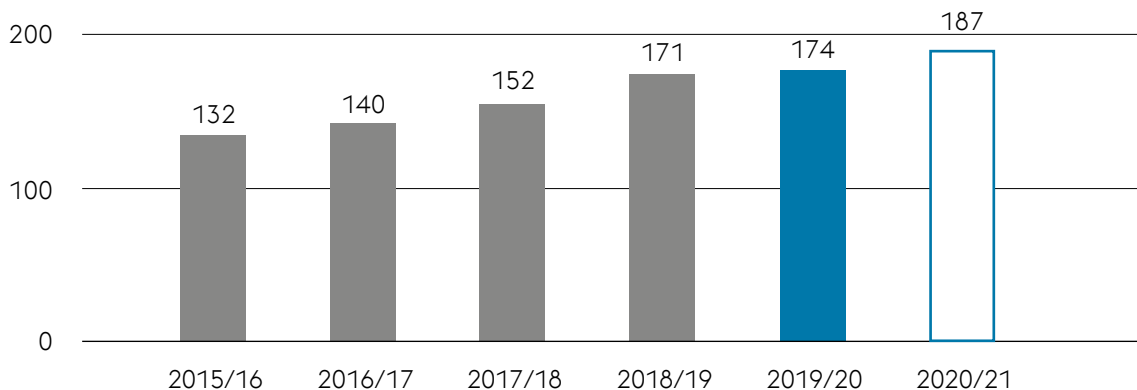
FORSKNINGSKOSTNADER INOM voestalpine-KONCERNEN

Hur viktigt FoU är för koncernen, tydliggörs av att kostnaderna för forskning kontinuerligt ökat sedan många år. Efter utgifter på 174 miljoner

euro under 2019/20 budgeteras en ytterligare ökning till 187 miljoner euro för verksamhetsåret 2020/21.

BRUTTO-FOU-KOSTNADER

(utöver investeringar i FoU-anläggningar) per verksamhetsår, i miljoner euro



FORSKNING OCH UTVECKLING FÖR MILJÖMÄSSIGT HÅLLBARA MATERIAL OCH TILLÄMPNINGAR

voestalpines tyngdpunkter inom utveckling ligger på forcerad digitalisering av hela den värdeskapande kedjan, innovativa koncept för mobilitetsindustrin och möjliggörande av en CO₂-neutral stålproduktion.

Viktiga FoU-verksamheter gäller mobilitet och energi – de branscher där voestalpine har sin största omsättning. Dessa teknikintensiva områden undergår för närvarande en stark omvandling i riktning mot resurseffektiva och hållbara koncept. Materialet stål är här oundgängligt. Det bidrar till hållbarhet på två sätt: Dels kan det återvinnas och användas om och om igen; dels möjliggör stål genom sina produkttegenskaper lättviktskonstruktion i olika tillämpningar.

voestalpine utvecklar hög- och extra höghållfasta samt tryckhårdade ståltyper och high ductility-stål med extra hög formbarhet för lättviktskonstruktioner i fordonsindustrin. Därmed kan bränsleförbrukningen och utsläppen från fordon med förbränningsmotorer minska. Andra faktorer för hållbarhet är större lastkapacitet för arbetsfordon och därmed färre körningar, och även ökning av räckvidden för elfordon.

FORSKNING OCH UTVECKLING FÖR KLIMATRIKTIG STÅLTILLVERKNING

Eliminering av koldioxidutsläppen från stålproduktionen utgör en viktig utmaning för hela branschen och kräver innovativa utgångspunkter. voestalpine samarbetar med universitet och partnerföretag för att driva fram pionjärlösningar genom forskning och utveckling.

Vätgas som reduktionsmedel ska på längre sikt ersätta den nuvarande övergångsteknikens direktreduktion med naturgas. Den måste vara hållbar, d.v.s. tillverkas av vatten med hjälp av förnybar energi. För att utforska tekniken och dess användbarhet inom stålindustrin, har världens största vätgas-elektrolys-anläggning byggts i Linz. Den kunde tas i drift 2019. Här

testas om denna teknik är lämplig för en storskalig produktion av grön vätgas. Genom det EU-stödda projektet för 18 miljoner euro utforskas dessutom potentialen för att tillhandahålla nättjänstlösningar och möjlig utjämning av svängningar i elnätet. En annan direkt teknik för ståltillverkning med hjälp av väteplasma utforskas i underlagsprojektet SuSteel.

I januari 2020 kunde anläggningen i Donawitz för första gången genomföra en väteplasmasmältningsreduktion med framgång. Därefter gäller det att optimera anläggningen för att möjliggöra kontinuerlig drift och anpassa den till olika typer av järnmalm.

MILJÖ

Miljömedvetet agerande är fast förankrat i voestalpine-koncernens företagsfilosofi. Detta visar sig framför allt i den kontinuerliga strävan efter en sparsam hantering av resurser som råvaror och energi längs hela produktionskedjan samt efter minimering av miljöpåverkan från processer och produkter.

För att nå dessa mål används bästa tillgängliga teknik i voestalpines produktionsanläggningar, och vi arbetar kontinuerligt med effektivitetsökningar, utsläppsminskningar och energibesparingar inom ramen för befintlig ståltillverkning.

Parallellt med detta bidrar det intensiva utforskandet av nya, miljövänliga tillverkningsprocesser och inte minst vidareutveckling av material och produkter i hög grad till minskad miljöpåverkan.

Alla dessa aktiviteter understöds av transparenta och effektiva miljöledningssystem, som införts genomgående i voestalpine-koncernen.

Vid alla produktionsanläggningar följer voestalpine följande principer:

- >> Helhetsansvar för produkter
- >> Optimering av produktionsprocessen
- >> Etablering av miljöledningssystem
- >> Involvering av medarbetare och miljömedvetet beteende hos var och en
- >> Öppen och saklig dialog

Miljöskydd är en viktig komponent i voestalpines CR-strategi. Följande principer fastställs där:

Utsläpp till luft, mark, vatten: Minimering med bästa tillgängliga teknik

Processbetingade utsläpp kan inte helt undvikas på grund av kemisk-fysikaliska faktorer i tillverkningsprocessen. Vi driver våra produktionsanläggningar med kostnadsmässigt försvarbar tillämpning av respektive bästa tillgängliga teknik och utvecklar dessutom nya metoder för att i möjligaste mån minimera miljörelaterade effekter på luft, mark och vatten.

Kretsloppsekonomi och livscykelanalys (LCA)

Vi understödjer övergripande, omfattande och integrerad granskning och bedömning av material (livscykelanalys eller life cycle assessment) samt alla process- och värdeskapande kedjor inom ramen för kretsloppsekonomi.

Energi- och klimatpolitik

Satsning på låg-kol-produktion: Vi satsar på den långsiktigt eftersträlvade minskningen av fossila energikällor i det ekonomiska systemet, dels genom omfattande forskning och utveckling av ny teknik, ofta i sektorövergripande samarbeten och projekt, och dels för vi en öppen och konstruktiv dialog med intressenter, till exempel med politiska beslutsfattare, forskare, högskolor och miljöorganisationer.



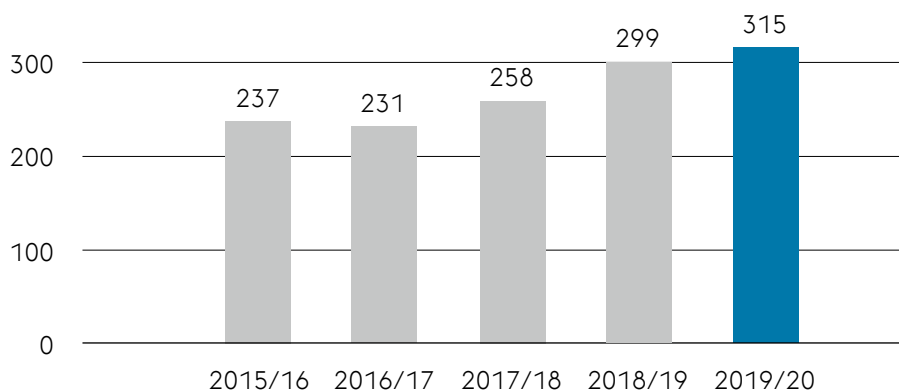
MILJÖLEDNINGSSYSTEM

Den interna miljödatabasen inom voestalpine omfattar 130 produktionsbolag och -anläggningar runtom i världen med stor påverkan på koncernens miljöprestanda, däribland alla företag som tillverkar och bearbetar stål.

Här har genomgående ledningssystem en viktig ställning. Av de anläggningar som registrerats i miljödatabasen har två tredjedelar ett miljöledningssystem enligt ISO 14001 eller EMAS, och 8 % ett certifierat energiledningssystem enligt ISO 50001.

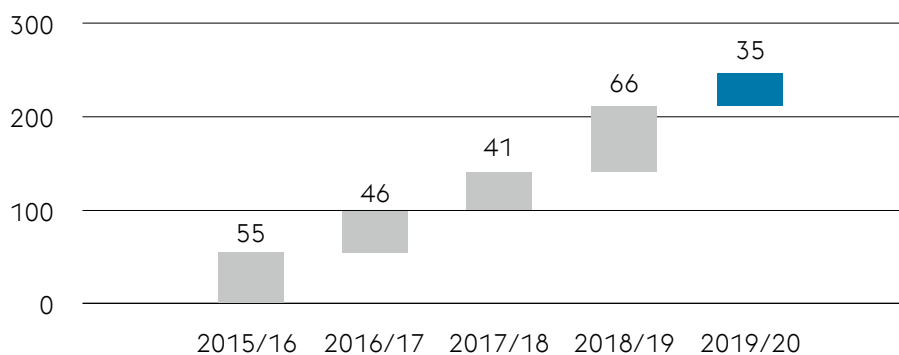
MILJÖKOSTNADER

i miljoner euro



MILJÖINVESTERINGAR

(upplupna) i miljoner euro



UTSLÄPP TILL LUFT

Den traditionella ståltillverkningen med sina energiintensiva processer är idag fortfarande hänvisad till fossila bränslen. De utsläpp som härrör därifrån och från kemisk-fysikaliska reaktioner kan för närvarande inte elimineras helt.

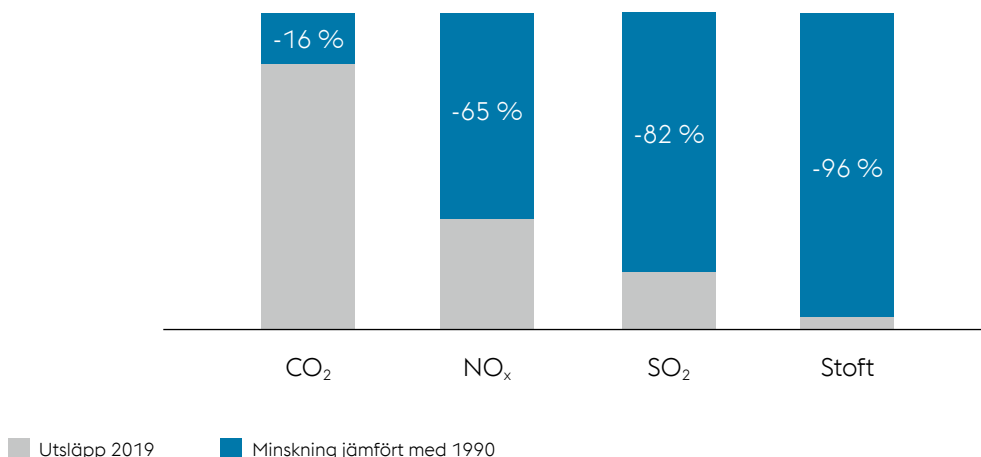
voestalpine strävar dock sedan länge efter att minska processbetingade skadliga luftföroreningar till ett tekniskt möjligt minimum. För att uppnå detta görs kontinuerligt tekniska processoptimeringar (PI-åtgärder; Process Integrated Measures). Återstående utsläpp minimeras med bästa tillgängliga teknik i form av efterbehandlingsanordningar (End of Pipe-åtgärder).

Viktiga luftföroreningar som uppkommer vid ståltillverkningen är växthusgaser (särskilt CO₂), men även svaveldioxid (SO₂), kväveoxider (NO_x) och stoft. Dessa utsläpp har av voestalpine säkrats inom lagstadgade föreskrivna gränsvärden. Kontroll av parametrar och registrering av årliga utsläpp sker med hjälp av kontinuerliga mätningar, periodvisa undersökningar och analyser av materialflöden.

Genom omfattande miljöskyddsåtgärder har voestalpine-koncernen kunnat minska utsläppsnivån avsevärt under de senaste trettio åren till ett tekniskt möjligt minimum. Till exempel har de specifika (per ton råstål) utsläppen av CO₂ minskats med 16 %, SO₂ med 82 %, NO_x med 65 % och stoft med 96 %.

MINSKNING AV UTSLÄPPEN

per ton råstål sedan 1990



VÄXTHUSGASUTSLÄPP

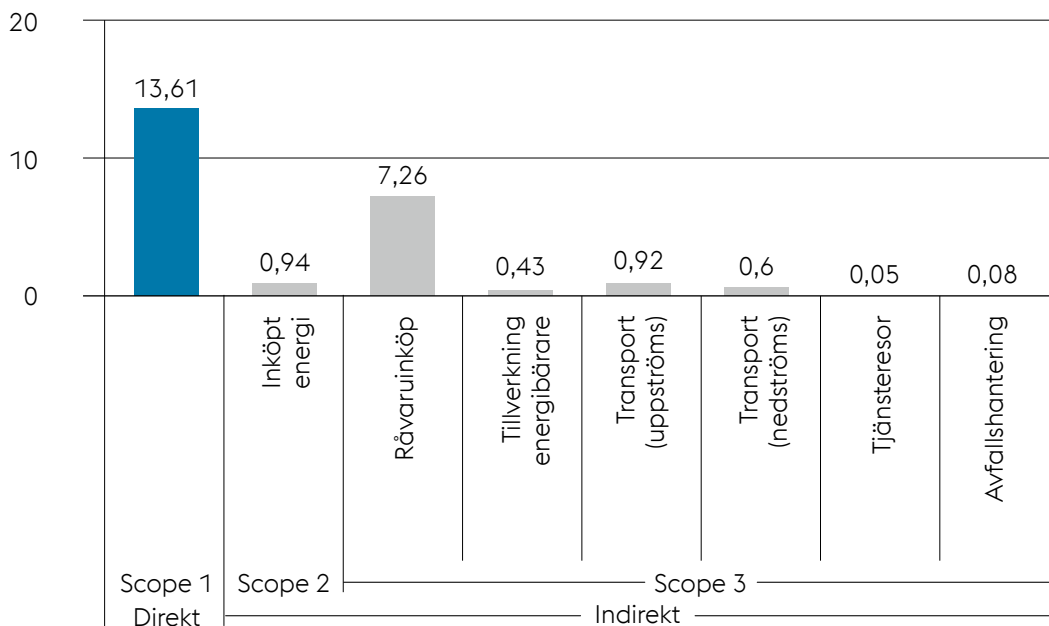
De direkta växthusgasutsläppen från voestalpine-koncernens ca 130 produktionsanläggningar låg 2019 på 13,6 miljoner ton och skedde till största delen i Österrike, framför allt vid de båda råstålproducerande anläggningarna i Linz och Donawitz. Ökningen jämfört med föregående år (12,7 miljoner ton) beror huvudsakligen på att det största aggregatet i Linz tillfälligt togs ur drift 2018 i samband med renoveringen av masugn A.

voestalpine fäster stor vikt vid transparens och följaktligen deltar koncernen bland annat i "Carbon Disclosure Project" (CDP) sedan 2017.

Därvid beräknas samtliga växthusgasutsläpp längs hela den värdeskapande kedjan för alla produktionsanläggningar enligt ISO 14064-3 och verifieras externt. För klimatskyddsinsatserna och omfattningen, kvaliteten och transparensen i de företagsdata de baseras på, upptogs voestalpine 2019 i CDP:s bedömning i den bästa av fyra kategorier, nämligen "Leadership", med betyget "A-". I CDP:s "Supplier Engagement"-rankning som bedömer klimatskydd längs hela leveranskedjan, fick voestalpine senast det bästa möjliga betyget "A" ("Global Leadership").

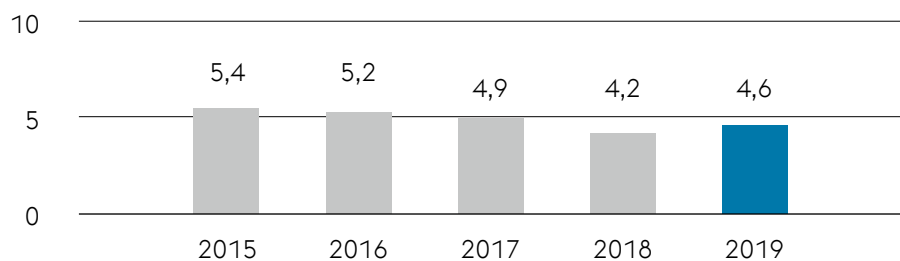
DIREKTA OCH INDIREKTA VÄXTHUSGASUTSLÄPP 2019

i miljoner ton CO₂e



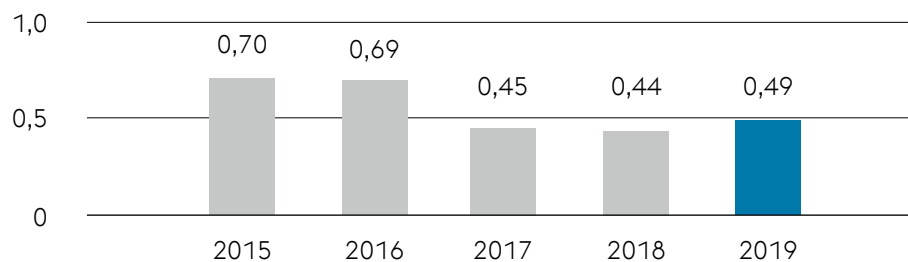
SO₂-UTSLÄPP

tusen ton



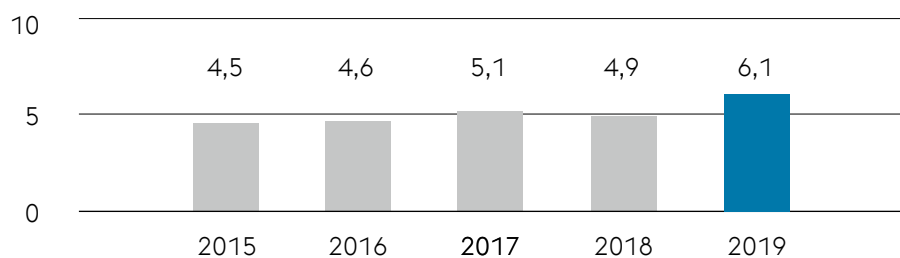
SPECIFIKA SO₂-UTSLÄPP

kg/ton produkt



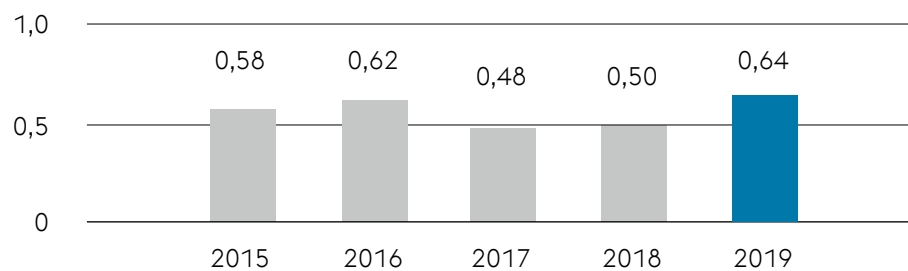
NO_x-UTSLÄPP

tusen ton



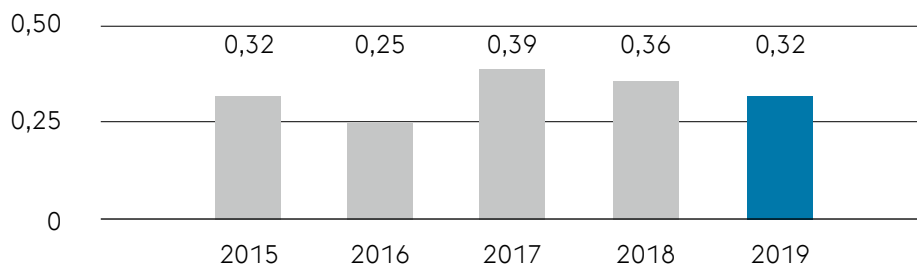
SPECIFIKA NO_x-UTSLÄPP

kg/ton produkt



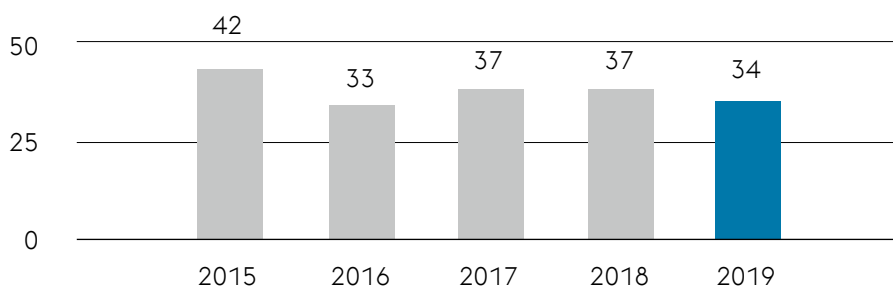
REGISTRERADE STOFTEMISSIONER

tusen ton



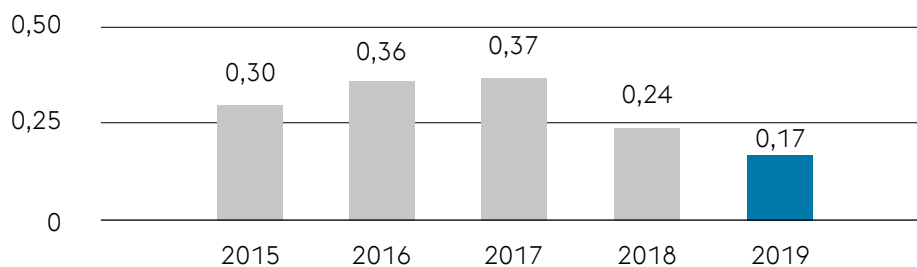
SPECIFIKA REGISTRERADE STOFTEMISSIONER

g/ton produkt



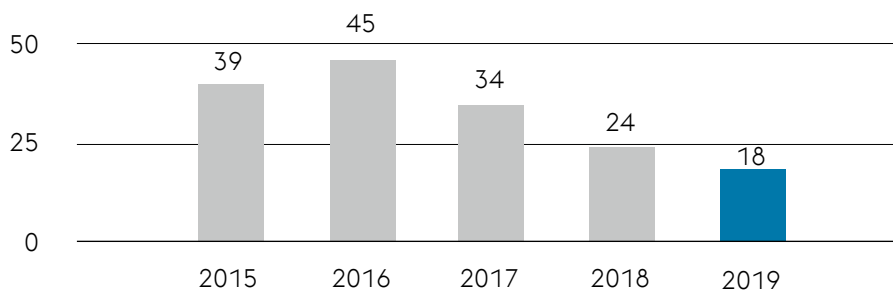
VOC-UTSLÄPP

tusen ton

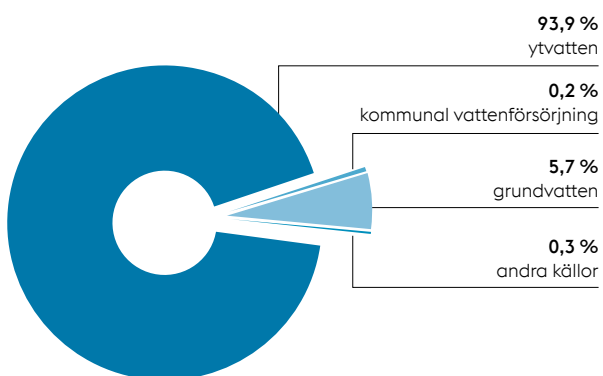


SPECIFIKA VOC-UTSLÄPP

g/ton produkt

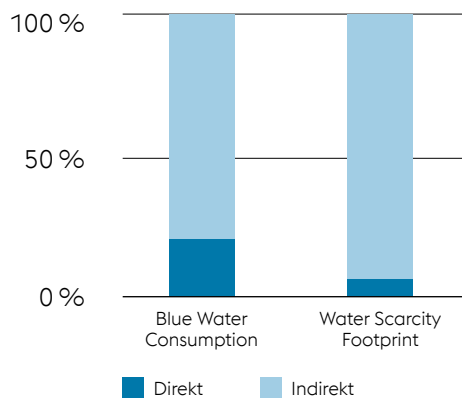


VATTENUTTAG 2019



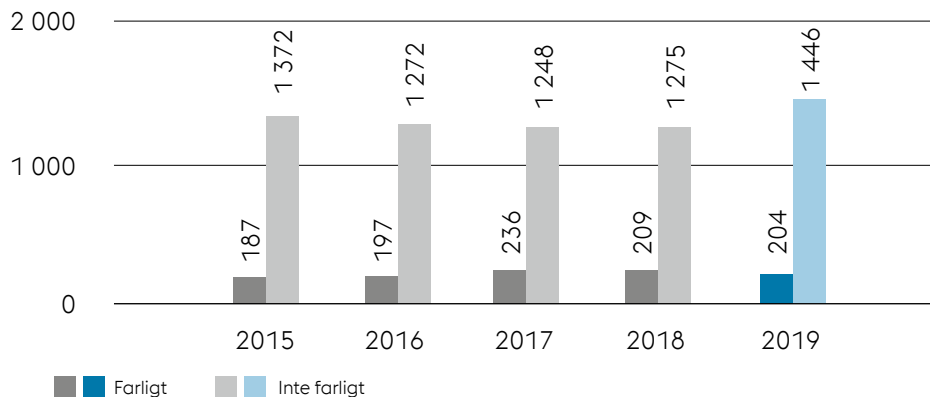
FOTAVTRYCK VATTEN

i %



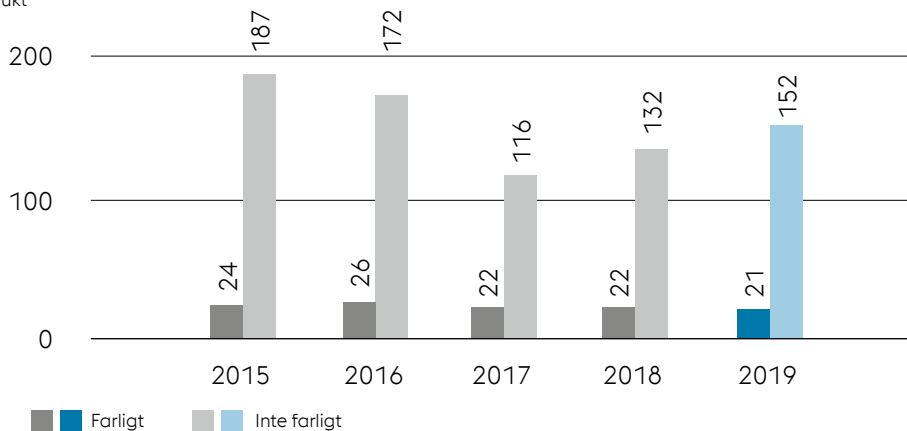
MÄNGD AVFALL

tusen ton



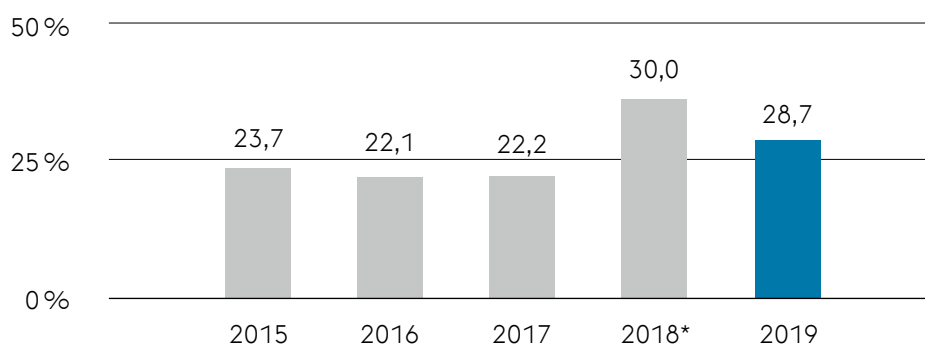
SPECIFIK MÄNGD AVFALL

kg/ton produkt



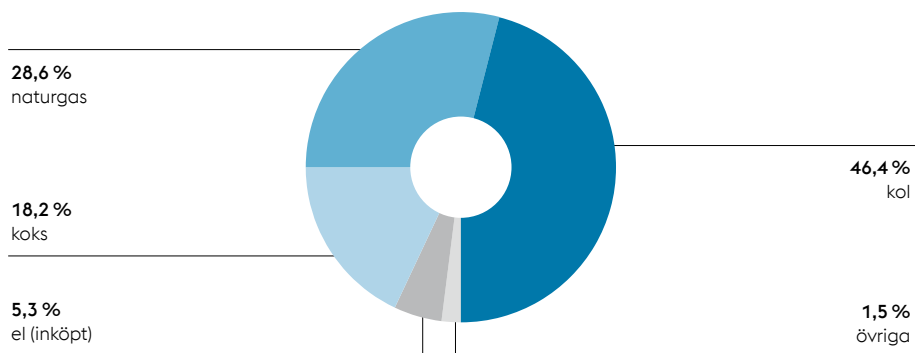
ÅTERVINNINGSGRAD

i %



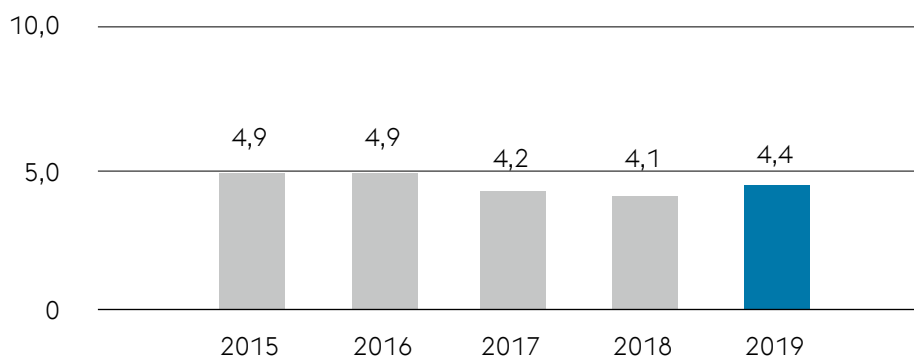
* Från 2018: Återvinningsgrad för järn mätt på produktionsmängd
(= andel järn i produkt av sekundär råvara, till exempel skrot)

ANDELAR AV ENERGIKÄLLOR 2019



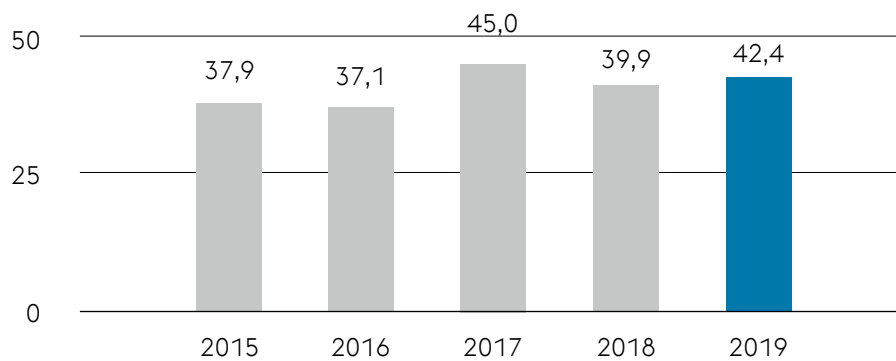
SPECIFIKT TOTALT ENERGIBEHOV

MWh/ton produkt



TOTALT ENERGIBEHOV

TWh



MEDARBETARE

Vår framgång som stål- och teknikkoncern hänger på den speciella kompetensen och höga motivationen hos våra medarbetare. voestalpine sätter därför stort värde på en uppskattande företagskultur, medarbetarnas mångfald och individualitet och deras kvalifikationer, vilket även återspeglas i CR-strategins grundprinciper.

Företagskultur

Vi skapar en uppskattande företagskultur där vi kräver och främjar förtroende, mångfald, självbestämmande och ansvarstagande. voestalpine-kulturen utvecklas ständigt vidare som en markering av koncernövergripande identitet i detta avseende.

Mångfald

Vi uppskattar alla våra medarbetares individualitet och kompetens, oberoende av kön, ålder, religion, sexuell läggning eller eventuell funktionsnedsättning och skapar förutsättningar för lika möjligheter, hälsobevarende och livsfasinriktat arbete.

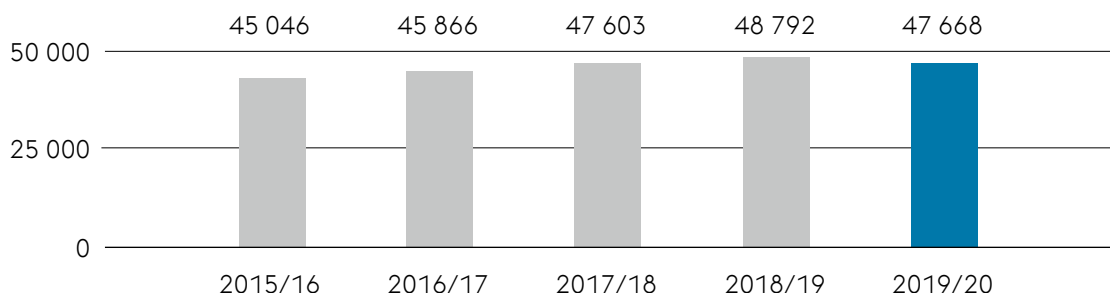
Utbildning och vidareutbildning

Kompetensen hos voestalpines medarbetare främjas genom målinriktade åtgärder, vilket ökar deras yrkesmässiga utvecklingsmöjligheter. Dessutom ser vi utbildning av ungdomar och livslångt lärande som långsiktiga faktorer för företagets framgång.



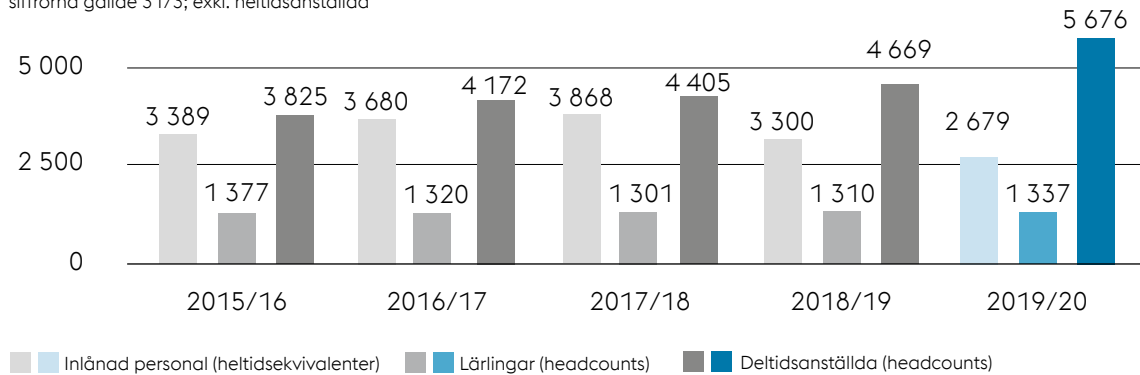
UTVECKLING AV MEDARBETARANTALET

personal (exkl. lärlingar och inlånad personal, antal anställda), per verksamhetsår



MEDARBETARSTRUKTUR EFTER ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

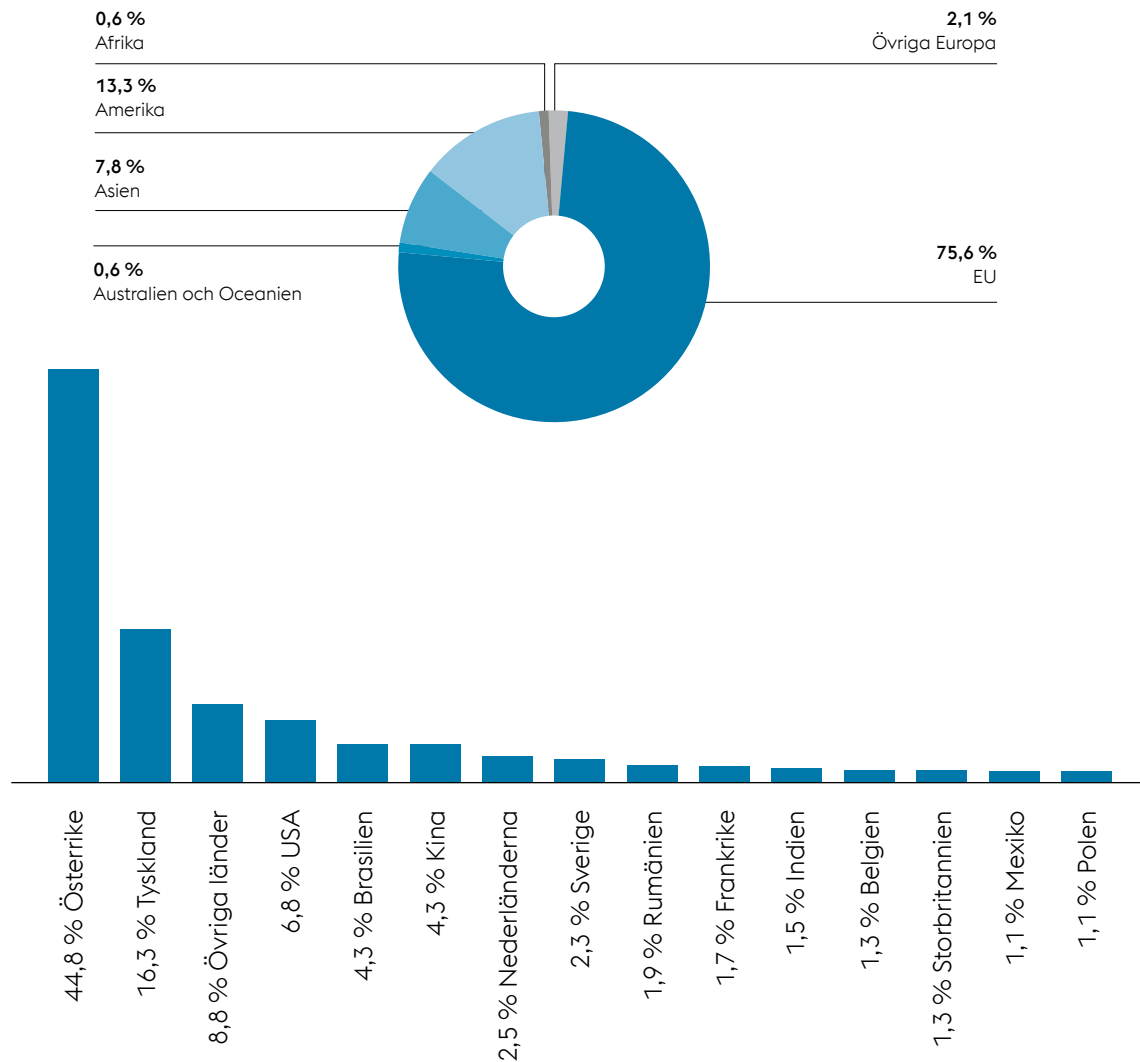
siffrorna gällde 31/3; exkl. heltidsanställda



ANDEL ANSTÄLLDA PER REGION

den 31/3 2020, omräknat till heltidsekvivalenter

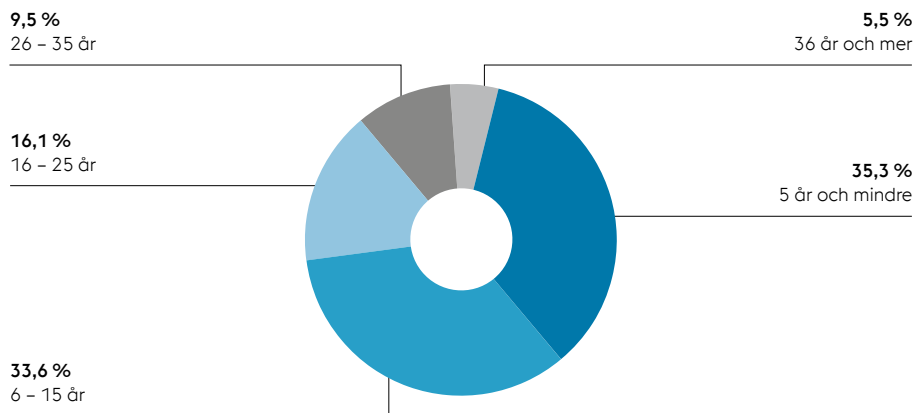
Medarbetare i Storbritannien har förts över från "EU" till "Övriga Europa".



ANSTÄLLNINGSTID

den 31/3 2020

alla anställda förutom lärlingar, praktikanter, konsulter, examensarbetare/doktorander



JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

Inom voestalpine-koncernen arbetar nu nära 50 000 medarbetare (heltidsekvivalenter). Var och en av dem är värdefull och ska respekteras med sina individuella starka sidor och kompetenser. Att voestalpines vd skrev under "Chartan för mångfald" i februari 2018 understryker koncernens inriktning i fråga om mångfald och likabehandling. voestalpine står för värdering av alla människor med vilka företaget har en relation (medarbetare, kunder, affärspartners),

oberoende av kön, hudfärg, nationalitet, etnisk tillhörighet, religion eller världsåskådning, funktionsnedsättning, ålder, sexuell läggning och identitet. Denna deklaration och tillhörande åtgärder skapar ett accepterande klimat präglad av ömsesidigt förtroende. I kapitlet "Respekt och integritet" i voestalpines Code of Conduct fastslås att ingen form av diskriminering tolereras i koncernen.

MÄNNISKOR MED FUNKTIONSNEDSÄTTNINGAR

I Österrike är arbetsgivare med mer än 25 anställda skyldiga att ställa arbetstillfällen till förfogande för människor med funktionsnedsättningar. I Österrike har 752 medarbetare anmält att de har förmånsstatus enligt lagen om anställning av personer med funktionsnedsättningar. Av dataskyddsskäl registreras inte eventuella funktionsnedsättningar hos medarbetare

utanför Österrike. För voestalpine är det självklart att vid alla anläggningar uppfylla gällande lagstadgade skyldigheter för anställning och integration av människor med nedsatt funktion. Dessutom vidtas olika åtgärder för att främja en uppskattande gemenskap i koncernen. Även utanför företagsgränserna stötts integrationsåtgärder.

KVINNOR INOM voestalpine

siffrorna gällde 31/3

	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Kvinnor totalt	13,1 %	13,5 %	13,8 %	14,4 %	14,7 %
Kvinnliga chefer	12,0 %	11,5 %	12,3 %	12,5 %	12,5 %
Tjänstemän	28,4 %	28,5 %	28,8 %	28,9 %	29,1 %
Arbetare	3,9 %	4,5 %	4,9 %	5,7 %	5,8 %
Kvinnliga lärlingar (tekniskt)	11,8 %	12,4 %	13,5 %	13,4 %	15,6 %
Kvinnliga lärlingar (övrigt)	55,2 %	50,8 %	47,4 %	52,7 %	47,8 %

UTBILDNING OCH VIDAREUTBILDNING

voestalpine ser kvalifikationer hos medarbetarna som en förutsättning för innovation och kvalitet och därmed för företagets framgång. Många åtgärder främjar därför utbildning och vidareutbildning av medarbetarna och utökar samtidigt deras yrkesmässiga utvecklingsmöjligheter.

Totalkostnaden för personalutveckling under verksamhetsåret 2019/20 var 53 miljoner euro. 64,4 % av alla medarbetare inom koncernen deltog i utbildning och vidareutbildning. Utbildningsvolymen under verksamhetsåret 2019/20 uppgick till 781 539 timmar, vilket per utbildad medarbetare motsvarade i genomsnitt 25,4 timmar.

LÄRLINGAR

Den 31/3 2020 befann sig 1 337 lärlingar i utbildning till ca 50 lärlingsyrken i voestalpine-koncernen, till största delen (62,8 %) vid anläggningar i Österrike. 22,1 % deltog i utbildning i Tyskland inom ramen för systemet med undervisning på både skola och företag. Genom den behovsorienterade utbildningen kan nästan alla lärlingar som avslutar sin utbildning framgångs-

rikt erbjudas anställning. voestalpine ser det som ett tydligt uppdrag att investera i utbildning av ung kvalificerad arbetskraft. Därvid är både god yrkesutbildning och vidareutveckling av personliga och sociala förmågor lika viktiga. För närvarande investerar koncernen mer än 70 000 euro i utbildningen av en lärling.

Människors säkerhet och hälsa är grundläggande värden för voestalpine och har högsta prioritet.

Vi arbetar med att ytterligare minska olycksfallsfrekvensen och förbättra hälsan hos alla medarbetare inom voestalpine-koncernen, oavsett var och i vilken funktion de arbetar.

Vi ser koncernövergripande lägstandarder för säkerhet som grunden till en framgångsrik företagskultur kring health & safety.

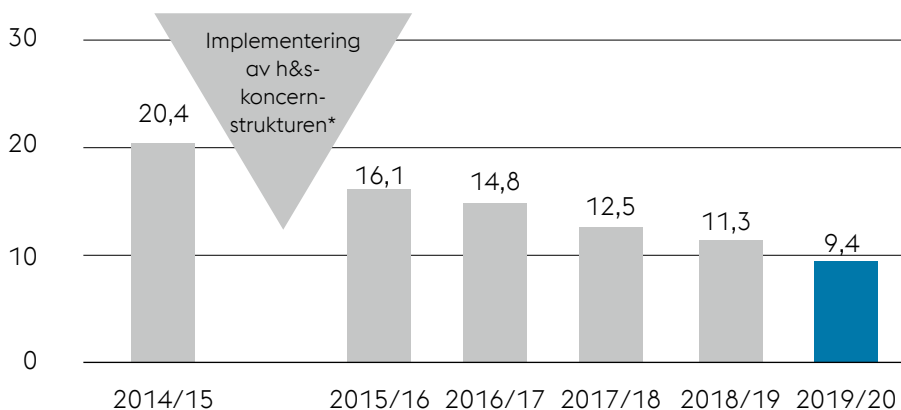


60 % av voestalpine-koncernens bolag har redan en certifiering i ett arbets- och hälsaledningssystem. Certifiering enligt den nya inter-

nationella standarden ISO 45001 sker löpande inom ramen för förnyelsen av certifieringen OHSAS 18001.

OLYCKSFALLSFREKVENSENS UTVECKLING (LTIFR)

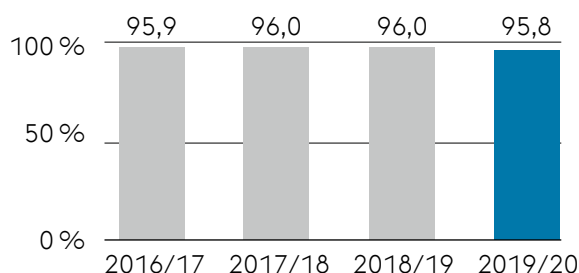
den 31/3



* Ändring av nyckeltalsdefinitionen

NÄRVAROFREKVENSENS UTVECKLING

den 31/3



Närvarofrekvensen anger den procentuella andel av den totala arbetstiden under en viss tidsperiod som alla medarbetare faktiskt varit närvarande.

KONTAKT OCH UTGIVARINFORMATION

Kontakt

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

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

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

www.voestalpine.com

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

Impressum

Ägare och medieinnehavare: voestalpine AG, voestalpine-Strasse 1, 4020 Linz, Austria

Utgivare och redaktion: voestalpine AG, Corporate Responsibility, tel. +43 50304 15 6599
cr@voestalpine.com, www.voestalpine.com

Gestaltning, realisering: 7 Punkt Communication Group GmbH, www.7punkt.at

Tryckning: Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at



voestalpine AG
voestalpine-Strasse 1
4020 Linz, Austria
Tel. +43 50304 150
www.voestalpine.com

voestalpine
ONE STEP AHEAD.