



CORPORATE  
RESPONSIBILITY  
FACTSHEET

2022/23



# SIFFROR, DATA, FAKTA

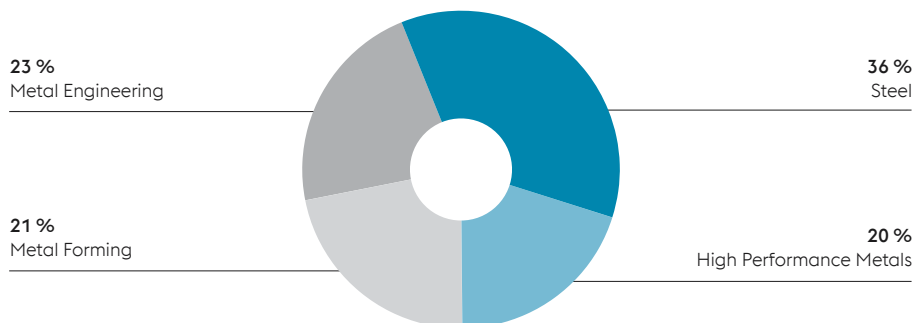
voestalpine är en världsomspännande stål- och teknikkoncern med både material- och bearbetningskompetens. Koncernen med huvudsäte i Linz är indelad i fyra divisioner, som med sina produktportföljer hör till de ledande leverantörerna i Europa och globalt. Som internationell koncern tar voestalpine sitt ansvar för miljö och klimat på stort allvar och strävar efter en ledande roll i miljöhänsende. Följaktligen ställer voestalpine upp på de globala klimatmålen och arbetar intensivt med teknik för minskning av koldioxidutsläppen och långsiktigt för att eliminera koldioxidutsläppen i produktionen.

## NYCKELTALENS UTVECKLING

miljoner euro	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Försäljningsintäkter	13 560,7	12 717,2	10 901,9	14 923,2	18 225,1
EBITDA	1 564,6	1 181,5	1 148,1	2 291,3	2 544,6
EBITDA-marginal	11,5 %	9,3 %	10,5 %	15,4 %	14,0 %
EBIT	779,4	-89,0	338,2	1 454,3	1 624,2
EBIT-marginal	5,7 %	-0,7 %	3,1 %	9,7 %	8,9 %
Medarbetare (heltidsekvivalenter) slutet av verksamhetsåret	51 907	49 682	48 654	50 225	51 202
Forskningskostnader	170,5	174,4	153,0	173,9	191,2
Rörelsekostnader för miljöskyddsanläggningar i Österrike	299,1	314,5	300,1	437,5	480,0
Miljöinvesteringar för produktionsanläggningar i Österrike	66,0	35,0	15,3	27,0	29,0
Råstålproduktion (miljoner ton)	6,895	7,173	6,882	7,838	7,079

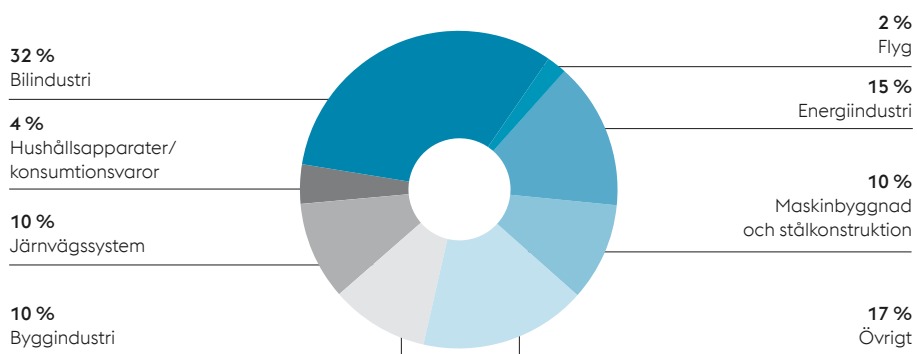
## OMSÄTTNING PER DIVISION

i % av divisionernas sammanlagda omsättning, verksamhetsåret 2022/23



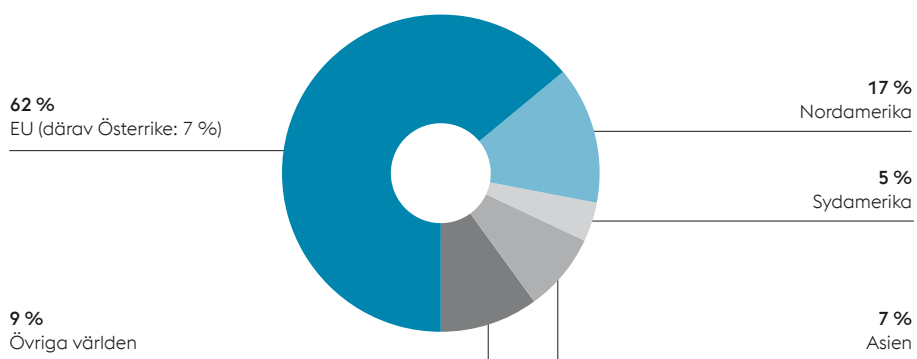
## OMSÄTTNING PER BRANSCH

i % av koncernens omsättning, verksamhetsåret 2022/23



## OMSÄTTNING PER REGION

i % av koncernens omsättning, verksamhetsåret 2022/23

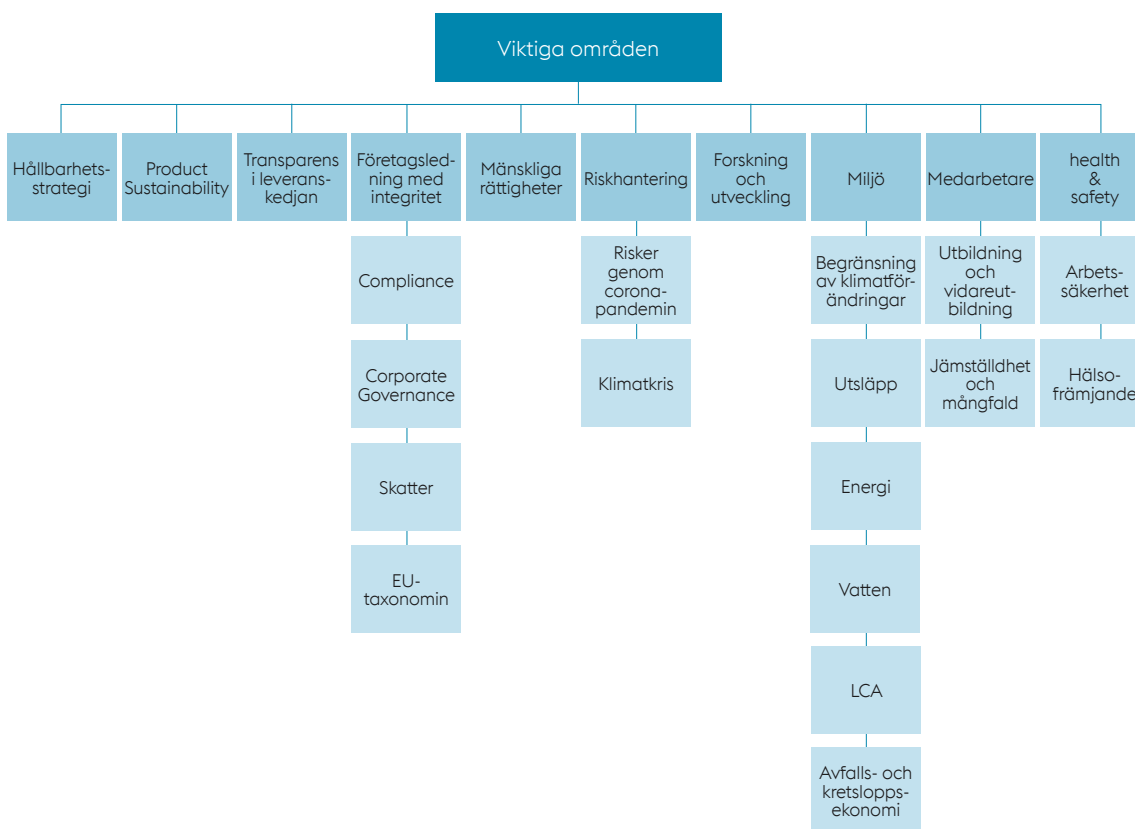
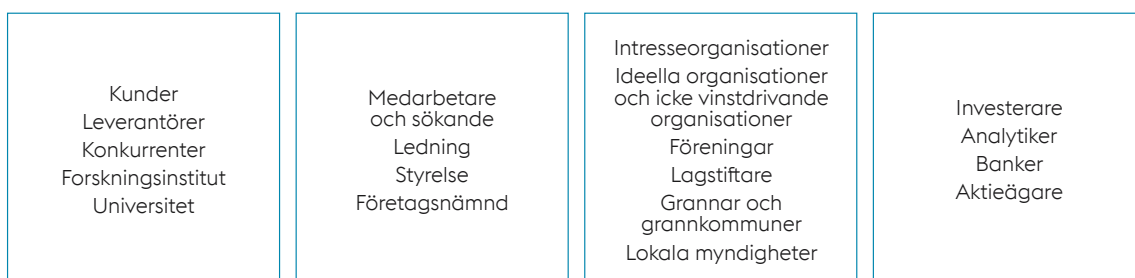


# INTRESSEENTER OCH CR-LEDNING

Intressenter är personer som av privata eller yrkesmässiga skäl har ett intresse av en organisation, eftersom denna organisations agerande påverkar dem eller eftersom de kan påverka organisationens utveckling.

En viktig uppgift för ledningen består i att vårda kontakten med intressenterna, ta upp deras frågor och tillgodose deras intressen på bästa sätt.

Detta var och är grunden för framgångsrik och hållbar utveckling av voestalpine.



# FÖRETAGSLEDNING MED INTEGRITET

Företagsledning med integritet innebär å ena sidan ansvarsfull ledning och styrning av koncernen med inriktning på hållbart och långsiktigt värdeskapande (Corporate Governance) och å andra sidan 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, deklarerade ledningen och styrelsen redan 2003 att den österrikiska Corporate Governance Kodex ska följas.

## Compliance

Vi förbinder oss att följa alla tillämpliga lagar i alla länder där voestalpine har verksamhet. 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-konventionen om mänskliga rättigheter och FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och understödjer FN:s Global Compact.



## SKATTER

Koncernens skattestrategi, som beslutats av ledningen för voestalpine AG inom ramen för koncernens skatteriktlinje, är voestalpine-koncernens åtagande att följa skattelagarna i resp. land vad gäller alla affärshandlingar och affärsbeslut i koncernen.

Företagsledningen i varje koncernföretag ansvarar för att skattelagarna efterlevs och verkställs, och detsamma gäller för koncernens skatteriktlinje. voestalpine AG och divisionernas

moderbolag kontrollerar och uppdaterar regelbundet koncernens skatteriktlinje och övervakar att den genomförs och följs i koncernbolagen. Det funktionella ansvaret på styrelsenivå ligger hos ekonomichefen för voestalpine AG. För att säkerställa att skattestrategin följs, har styrprocesser och övervakningsåtgärder inom voestalpine AG och divisionernas moderbolag utvecklats för de skatte kärnprocesser i koncernbolagen som ingår i koncernens skatteriktlinje.



# EU-TAXONOMIN

Sedan 1 januari 2022 är börsnoterade företag i EU ålagda att klassificera sin affärsverksamhet enligt taxonomiförordningen och publicera resultaten i den konsoliderade icke-finansiella deklARATIONEN eller den konsoliderade icke-finansiella rapporten (enligt kraven i §267a och §243b UGB, tyska bolagslagen). Inom ramen för taxonomin ska ekonomisk verksamhet graderas enligt ekologisk hållbarhet.

Rapporteringen enligt EU:s taxonomiförordning sker i en trestegsprocess, där det fastställs om en affärsverksamhet är klassificerbar (omfattas av taxonomiförordningen) och om den är taxonomikonform. Om affärsverksamheter i ett företag inte täcks av taxonomiförordningen, gäller den som icke klassificerbar.

Klassificerbarheten i alla bolag har kontrollerats i samband med implementeringsprocessen.

Som resultat av denna analys har affärsverksamheter i voestalpine-koncernen identifierats som klassificerbara och placerats i följande kategorier:

## >> 3.9. Tillverkning av järn och stål

Koncernen voestalpine bedriver stålproduktion baserad på masugnsteknik i Linz, Österrike (Steel Division) och i Donawitz, Österrike (Metal Engineering Division). High Performance Metals Division har stålproduktion baserad på ljusbågsteknik vid totalt tre anläggningar i Europa (Kapfenberg i Österrike, Wetzlar i Tyskland och Uddeholms AB i Sverige) samt vid en anläggning i Brasilien (Sumare).

I förordningen finns sex miljömål definierade. För att klassas som taxonomikonform måste affärsverksamheter ge ett väsentligt bidrag till minst ett av dessa mål. Dessutom får de inte orsaka avsevärd skada på övriga miljömål ("Do No Significant Harm", DNSH). Sista steget i trestegsprocessen är att uppfylla minimiskyddsåtgärder avseende social hållbarhet ("minimum safeguards") för t.ex. arbetsmiljösäkerhet och mänskliga rättigheter.

EU-förordningen definierar sex miljömål:

- Begränsning av klimatförändringar
- Anpassning till klimatförändringar
- Hållbar användning och skydd av vatten och marina resurser
- Övergång till en cirkulär ekonomi
- Förebyggande och kontroll av föroreningar
- Skydd och återställande av biologisk mångfald och ekosystem

## >> 6.2. Godstransport på järnväg

voestalpine-koncernen driver ett järnvägsföretag på det europeiska järnvägsnätet i Linz, Österrike (Steel Division).

## >> 6.14. Järnvägsinfrastruktur

Koncernen voestalpine tillverkar viktiga komponenter till järnvägsinfrastruktur över hela världen (Metal Engineering Division). Det är växelsystem (förmonterade kompletta system inkl. drivanordningar, låssystem, övervakningsanordningar), felsöknings- och övervakningssystem samt servicetjänster för järnvägsinfrastruktur (logistik tjänster, rälsbearbetning, räлssvetsning, räлsslipning, återvinning etc.).

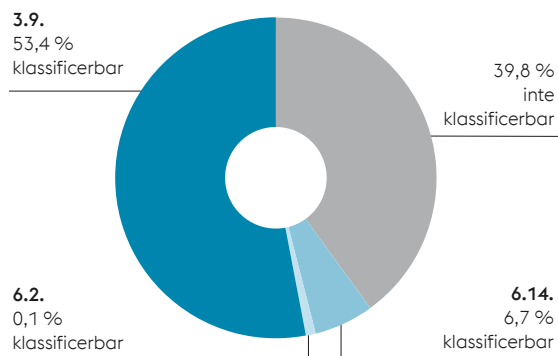
## RESULTAT NYCKELTAL

### Klassificerbar/taxonomikonform omsättning

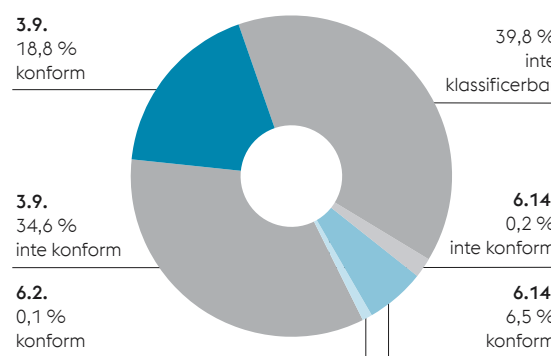
Som grund för fastställande av klassificerbar omsättning enligt taxonomin ska försäljningsintäkterna användas i enlighet med IAS 1.82(a) enligt EU:s taxonomiförordning. Dessa utgörs av försäljningsintäkterna som de anges i vinst- och förlusträkningen enligt årsredovisningen

2022/23 och används därför som nämnare i följande tabell för beräkning av klassificerbarheten. Beräkningen omfattar den omsättning som generats av affärsverksamheter som omfattas av EU:s taxonomiförordning. De taxonomikonforma försäljningsintäkterna inom voestalpine uppgår till 4 626,2 miljoner euro.

#### KLASSIFICERBARHET FÖR RESP. AFFÄRSVERKSAMHET



#### TAXONOMIKONFORMITET FÖR RESP. AFFÄRSVERKSAMHET

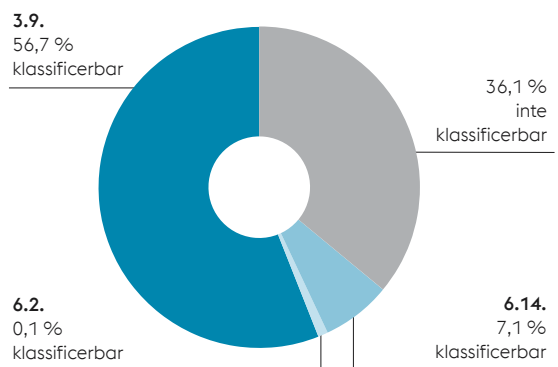


### Klassificerbara/taxonomikonforma investeringskostnader (CapEx)

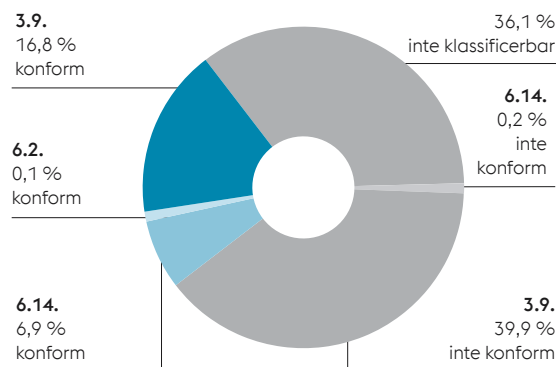
Som grund för fastställande av klassificerbara investeringskostnader har tillgångarna inkl. tillgångarna från företagsammanslagningar, materiell egendom, immateriella tillgångar samt användarrättigheter genom leasingavtal beaktats. Investeringar via joint ventures, investeringar i finansinstrument samt tillgångar genom företagsvärden har inte beaktats. Skillnaden i investeringskostnader, som här används

i nämnaren, mot de uppgifter som publicerats i årsredovisningen 2022/23 i kapitlet "Affärssegment" gäller uteslutande för tillgångar i form av företagsvärden. Beräkningen omfattar de investeringskostnader som genererats med affärsverksamheter som omfattas av EU:s taxonomiförordning. I området investeringskostnader ligger den taxonomikonforma andelen på 23,8 % (218 miljoner euro).

#### KLASSIFICERBARHET FÖR RESP. AFFÄRSVERKSAMHET



#### TAXONOMIKONFORMITET FÖR RESP. AFFÄRSVERKSAMHET



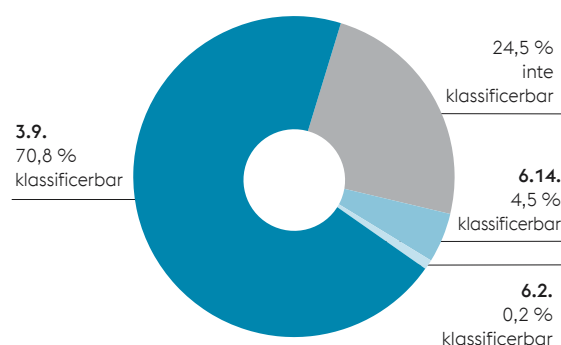


## Klassificerbara/taxonomikonforma driftkostnader (OpEx)

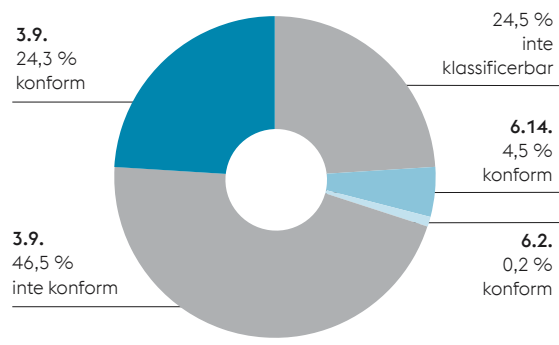
Till skillnad från försäljningsintäkterna och investeringskostnaderna kan driftkostnaderna inte direkt läsas ut av årsredovisningen 2022/23. För fastställandet av nämnamen i driftkostnaderna är endast några få utvalda kostnader relevanta. Dessa omfattar renovering av byggnader, underhåll och reparation av anläggningar, forsknings- och utvecklingskostnader, utbild-

ningskostnader för medarbetarna samt leasingkostnader för kort tid. Beräkningen omfattar de driftskostnader som genererats av affärsverksamheter som omfattas av EU:s taxonomiförordning. Driftskostnaderna i taxonomikonforma affärsverksamheter uppgår till 274,1 miljoner euro. Det motsvarar 29,0 % av de klassificerbara driftkostnaderna

### KLASSIFICERBARHET FÖR RESP. AFFÄRSVERKSAMHET



### TAXONOMIKONFORMITET FÖR RESP. AFFÄRSVERKSAMHET



## MINIMISKYDDSÅTGÄRDER AVSEENDE SOCIAL HÅLLBARHET (MINIMUM SAFEGUARDS)

Som ekologiskt hållbara räknas de affärsverksamheter som ger ett väsentligt bidrag till minst ett av de sex miljömålen, inte orsakar betydande skada på övriga mål och som vidtar (sociala) minimiskyddsåtgärder. Kontrollen av minimiskyddsåtgärderna för arbetande och respekten för de mänskliga rättigheterna utgör enligt artikel 18 i EU:s taxonomiförordning även det sista kontrollsteget i taxonomikonformiteten. Här ska det säkerställas att affärsverksamheten även respekterar internationella människorättsstandarder och föreskrifter inom områden som mutor, korruption, beskattning och sund konkurrens. Den i artikel 18 nämnda standarden identifierar fyra kärnområden, där uppfyllande av minimigarantier definieras.

Följande riktlinjer och standarder måste följas:

- >> OECD:s riktlinjer för multinationella företag
- >> FN:s vägledande principer för näringsliv och mänskliga rättigheter (UN Guiding Principles)
- >> ILO-deklarationen om principer och rättigheter i arbetet (ILO:s kärnkonventioner)
- >> FN-konventionen om mänskliga rättigheter

Platform on Sustainable Finance (PSF) handlar om följande centrala områden för vidtagande av minimiskyddsåtgärderna:

- >> Mänskliga rättigheter (inkl. arbetstagares rättigheter)
- >> Undvikande av mutor och korruption
- >> Beskattning
- >> Sund konkurrens

# MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

I den ovillkorliga skyldigheten att respektera mänskliga rättigheter stödjer sig voestalpine på den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna och den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna. Sedan 2013 understöder voestalpine FN:s Global Compact (UNGC), där främjande av de mänskliga rättigheterna ingår i de tio principerna vid sidan av arbetsnormer, miljöskydd och korruptionsbekämpning.

## UTBILDNINGAR I MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER FÖR MEDARBETARE

Alla medarbetare i voestalpine-koncernen måste genomgå en e-utbildning på temat "Mänskliga rättigheter". E-utbildningen genomförs i tre moduler:

- >> Modul 1: Grundprinciperna för mänskliga rättigheter
- >> Modul 2: Mänskliga rättigheter i det dagliga arbetet
- >> Modul 3: Mänskliga rättigheter i leveranskedjan

## UTBILDNINGAR I MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER FÖR SÄKERHETSPERSONAL

Säkerhetspersonalen i anläggningsskyddet består till största delen av voestalpines egna medarbetare, för vilka koncernens uppförandekod gäller. Medarbetare i externa företag lyder under uppförandekoden för voestalpines affärspartners. Båda dokumenten föreskriver respekt för de mänskliga rättigheterna.

Utbildning av egna medarbetare i ämnet genomförs internt, utbildning av extern säkerhetspersonal sker genom resp. arbetsgivare.

## HUMAN RIGHTS POLICY

I mars 2023 antog ledningsgruppen voestalpines Human Rights Policy. Respekten för de mänskliga rättigheterna är ett krav från voestalpines sida, både på chefer och medarbetare och på alla affärspartners.

## KOLLEKTIVFÖRHANDLINGAR 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. Personalen vid alla voestalpines bolag kan välja fackliga representanter till ett företagsråd. Det finns i koncernen ett europeiskt företagsråd och koncernföretagsråd, som båda har ett gott samtalssklimat gentemot ledningen.

## BARNARBETE OCH TVÅNGSARBETE

voestalpine avvisar bestämt barnarbete, tvångsarbete och arbete under tjänsteplikt. I hela koncernen har hittills inte ett enda fall förekommit. Inte heller hos leverantörer och affärspartners tolererar voestalpine någon form av barnarbete, tvångsarbete eller arbete under tjänsteplikt. I samband med undersökningen av leveranskedjan (Sustainable Supply Chain Management) kontrolleras om leverantörer respekterar de mänskliga rättigheterna, särskilt med avseende på barn- och tvångsarbete och arbete under tjänsteplikt.

## MÄNNISKOHANDEL OCH MODERNT SLAVERI

De voestalpine-bolag som lyder under Storbritanniens Modern Slavery Act tillgodoser de i denna akt 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.

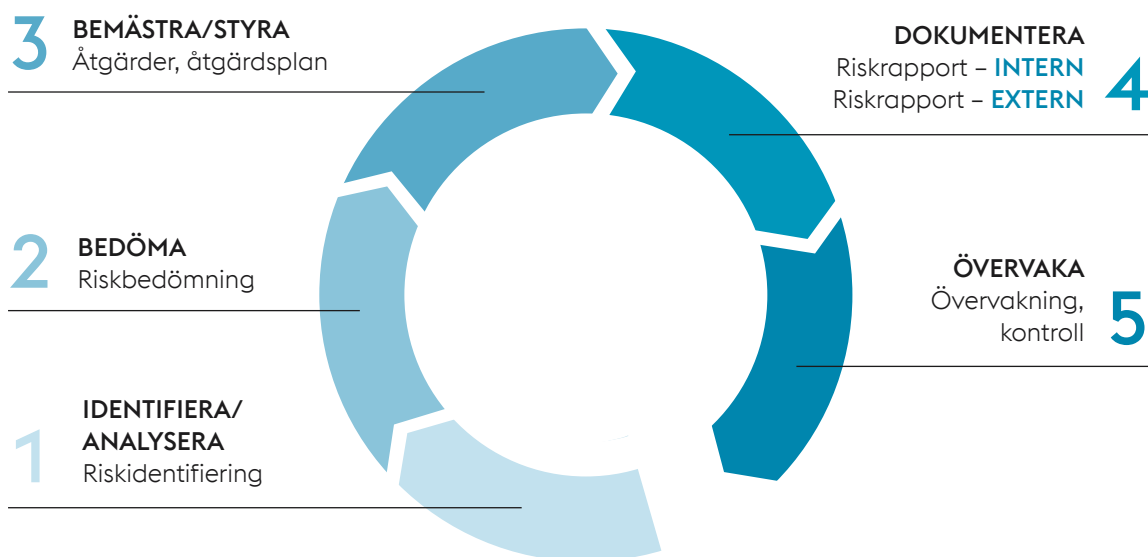
# RISKHANTERING

Aktiv riskhantering, som den uppfattas i voestalpine-koncernen och används sedan många år, är avsedd att långsiktigt säkra företagets fortlevnad och värdeökning, och utgör därmed en betydelsefull framgångsfaktor. Riskhanteringen inom voestalpine täcker även in hållbarhetsrisker.

Genom den enhetliga riskhanteringsprocessen, som alla företagsenheter genomgår flera gånger varje år, och de interna kontrollsystemen, som även de ingår i uppbyggnads- och processororganisationen, identifieras, analyseras och bedöms avsevärda risker systematiskt och på ett tidigt stadium. Åtgärder för bemästrande av risker sker enligt olika strategier under beaktande av riskbenägenhet och -tålighet, (som "Undvika", "Minska", "Säkra" och kombinationer av dessa samt – om inte ytterligare åtgärder verkar meningsfulla p.g.a. ekonomiska överväganden

– "Bära" risken). Fastställande och genomförande av åtgärder hör till den lokala ledningens ansvarsområde.

Riskhanteringen inom voestalpine inbegriper alla verksamhetsområden och hierarkinivåer och sträcker sig både över den strategiska och den operativa nivån. Riskhanteringsprocessen sker i flera steg och är uppbyggd på liknande sätt som rekommenderas i OECD:s riktlinjer för multinationella koncerner:



# FORSKNING OCH UTVECKLING

Tematisk tyngdpunkt i hållbarhetsstrategin inom det ekologiska området är koldioxidminskning samt resurseffektivitet och kretsloppsekonomi. Målet är att stålproduktionen ska vara klimatneutral år 2050. Livscykelanalyser, digitalisering, hållbara produkter och utvidgade material- och energikretslopp bidrar till att nå målen för resurseffektivitet och kretsloppsekonomi. För detta krävs intensiv forsknings- och utvecklingsverksamhet (FoU).



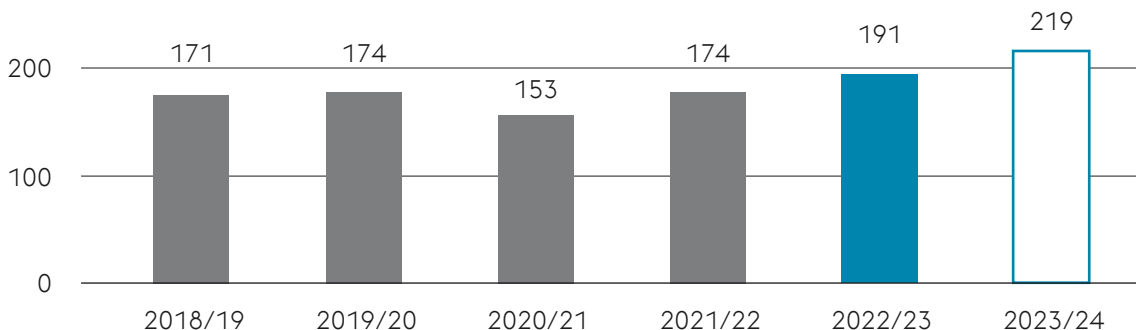
## FORSKNINGSKOSTNADER INOM voestalpine-KONCERNEN

Företagsstrategin för voestalpine är inriktad på innovations-, teknik- och kvalitetsledarskap, och därmed får FoU en central roll i affärsmodellen.

Dess betydelse återspeglar sig även i den kontinuerliga ökningen av FoU-utgifterna samt den nya rekordbudgeten.

### BRUTTO-FOU-KOSTNADER

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



# MILJÖ

Miljömedvetet agerande är fast förankrat i voestalpine-koncernens företagsfilosofi. Sparsam användning av resurser som råvaror och energi längs hela produktionskedjan eftersträvas, liksom 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 befintliga ståltillverkningsprocesser. Parallellt med detta bidrar den intensiva forskningen på nya, miljövänliga tillverkningsprocesser och inte minst vidareutveckling av material och produkter i hög grad till minskningen av miljöpåverkan. All denna verksamhet understöds av transparenta och effektiva miljöledningssystem, som tillämpas näst intill heltäckande i voestalpine-koncernen.

## Vid alla produktionsanläggningar inom voestalpine gäller följande principer:

- >> Helhetsansvar för produkter
- >> Optimering av produktionsprocesserna
- >> Införande av miljöledningssystem
- >> Involvering av medarbetarna och ett miljömedvetet förhållningssätt
- >> Öppen och saklig dialog

## Utsläpp till luft, mark och 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 användning av bästa tillgängliga teknik och utvecklar dessutom nya metoder för att i möjligaste mån minimera miljörelaterade effekter på luft, mark och vatten.

## Kretsloppsekonomi och livscykelanalys

Vi stödjer omfattande och integrerad granskning och bedömning av material med helhetsyn (livscykelanalys, life cycle assessment) och detsamma gäller för processkedjor och värdeskapande kedjor inom ramen för kretsloppsekonomi.

## Energi och klimatpolitik: Ställningstagande för koldioxidsnål produktion

Vi ställer upp på den långsiktigt eftersträlvade minskningen av fossila energikällor i näringslivet, framför allt genom omfattande forskning och utveckling av ny teknik, ofta i sektorövergripande samarbeten och projekt. Dessutom för vi en öppen och konstruktiv dialog med intressenter, t.ex. med politiska beslutsfattare, intresseorganisationer, civilsamhället, forskare och miljöskyddsorganisationer.



## MILJÖLEDNINGSSYSTEM

---

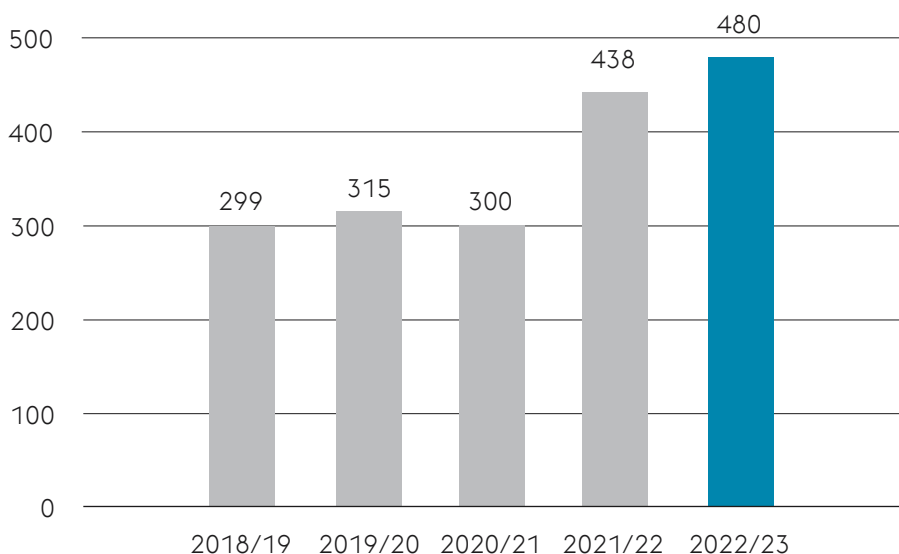
Den interna miljödatabearbetningen vid voestalpine omfattar ca 120 produktionsbolag resp. -anläggningar världen över, som har betydande påverkan på koncernens miljömässiga fotavtryck. Där inkluderas alla stålproducerande och stålbearbetande – och följaktligen alla energi- och utsläppsintensiva – affärsområden.

voestalpine-koncernen har infört ledningssystem på bred front i hela världen. Vid 76 % av produktionsanläggningarna finns ett miljöledningssystem enligt ISO 14001 eller EMAS. 30 % av bolagen är certifierade för energiledning enligt ISO 50001.

## MILJÖKOSTNADER

---

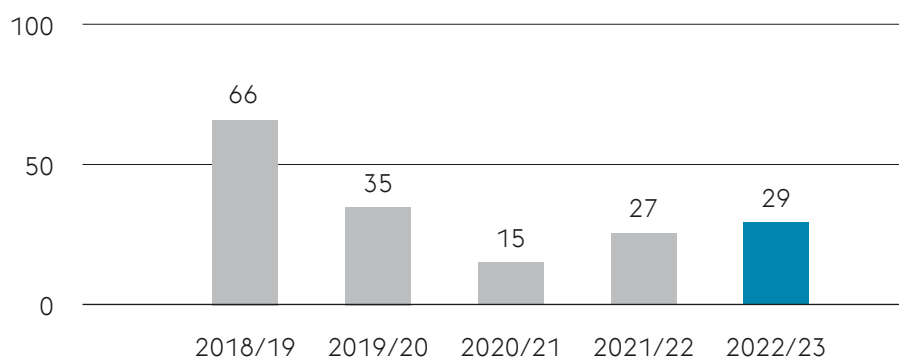
miljoner euro



## MILJÖINVESTERINGAR

---

miljoner euro





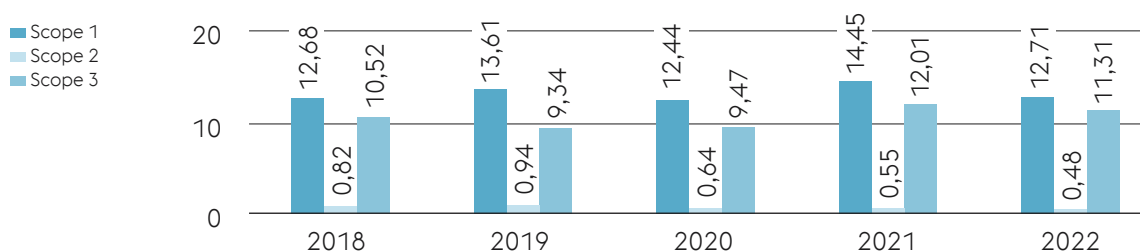
# VÄXTHUSGASUTSLÄPP

De direkta växthusgasutsläppen (scope 1) från voestalpine-koncernens ca 120 produktionsanläggningar sjönk 2022 från 14,5 miljoner ton till 12,7 miljoner ton CO<sub>2</sub>-ekvivalenter. Denna tillbakagång kan dels hänföras till avyttringen av voestalpine Texas LLC, hittills en betydande utsläppare av växthusgaser, och dels till en nedgång i produktionen. Den största delen av de direkta växthusgasutsläppen sker i Österrike från anläggningarna i Linz (8,9 miljoner ton) och Donawitz (2,9 miljoner ton), där råstål produceras i en masugnprocess.

För kostnadsberäkningen av indirekta växthusgasutsläpp använder voestalpine endast kontrollerade dataposter och utsläppssiffror från välkända källor (sphaera GaBi TS®) samt primärdata från leverantörerna. Förutom koldioxid ingår även växthusgaserna metan och lustgas i direkta och indirekta utsläppsdata. Utöver de direkta utsläppen (scope 1) har även de indirekta växthusgasutsläppen (scope 2 och scope 3) kartlagts och utvärderats enligt metoden "EF 3.0 Climate Change total".

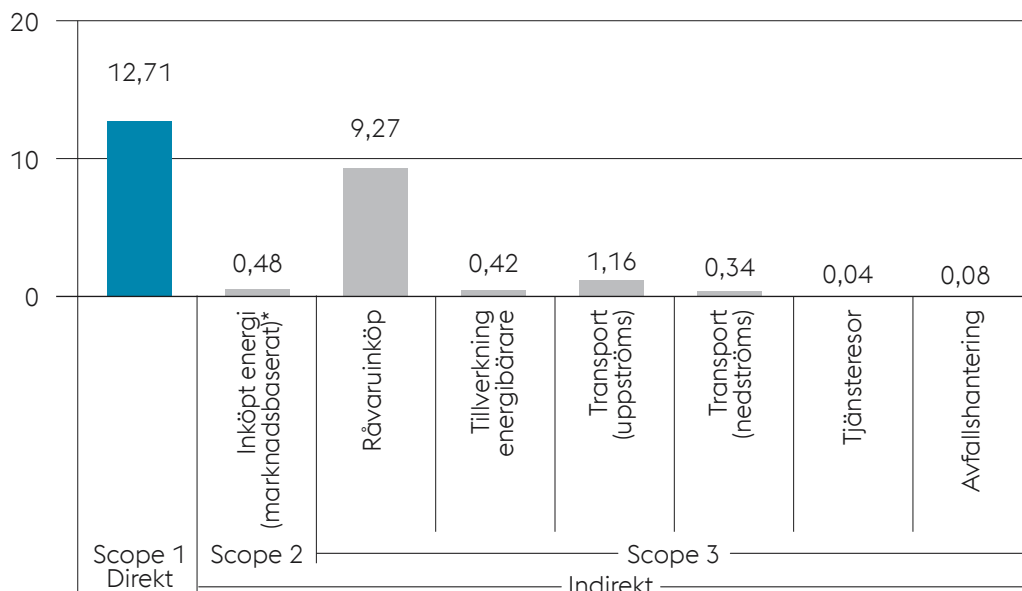
## SCOPE-1/2/3-UTSLÄPPSFÖRLOPP

miljoner ton CO<sub>2</sub>e



## DIREKTA OCH INDIREKTA VÄXTHUSGASUTSLÄPP 2022

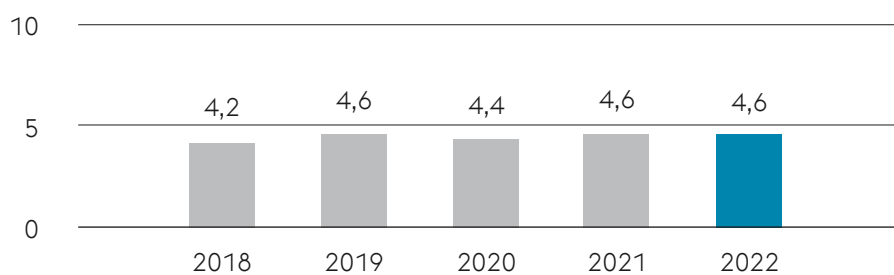
miljoner ton CO<sub>2</sub>e



\* Scope 2 marknadsbaserat: 0,48 miljoner ton CO<sub>2</sub>e  
 Scope 2 marknadsbaserat: 0,65 miljoner ton CO<sub>2</sub>e

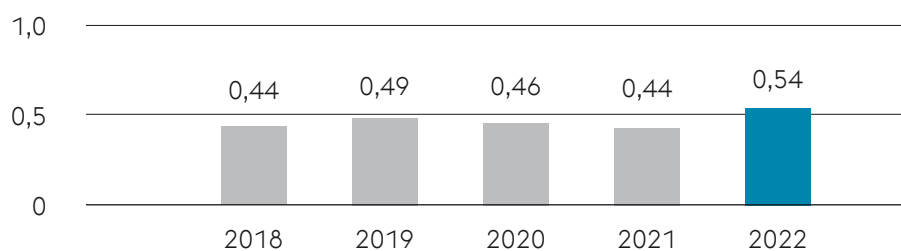
## SO<sub>2</sub>-UTSLÄPP

tusen ton



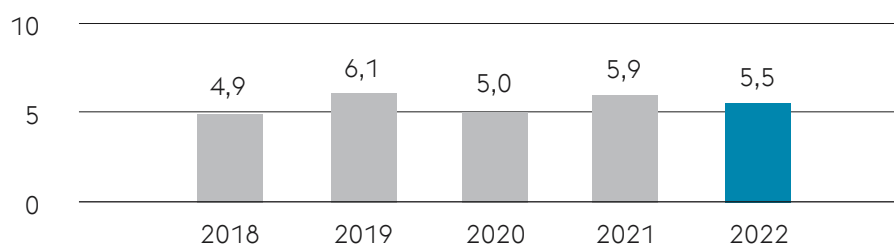
## SPECIFIKA SO<sub>2</sub>-UTSLÄPP

kg/ton produkt



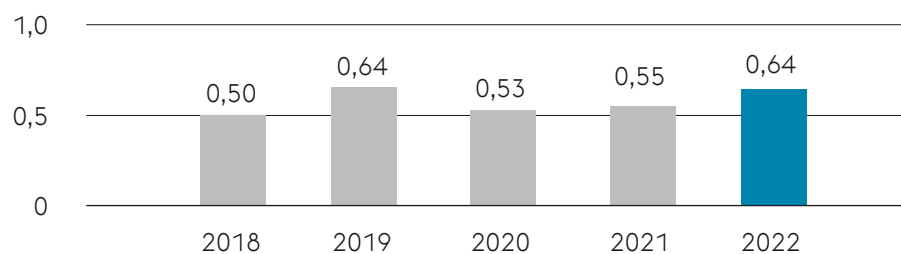
## NO<sub>x</sub>-UTSLÄPP

tusen ton



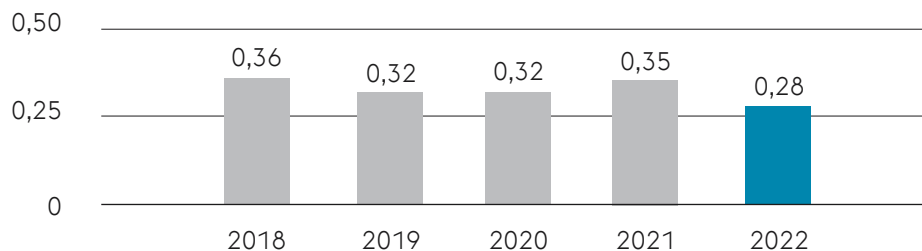
## SPECIFIKA NO<sub>x</sub>-UTSLÄPP

kg/ton produkt



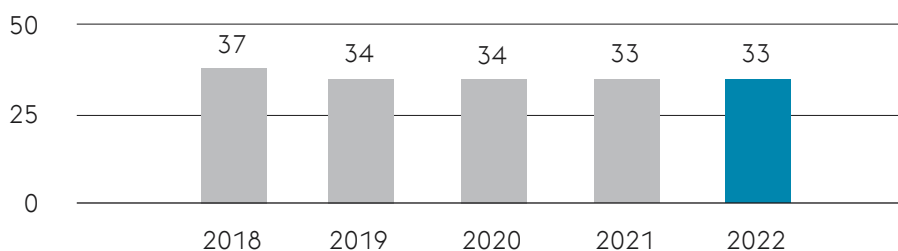
## REGISTRERADE STOFTUTSLÄPP

tusen ton



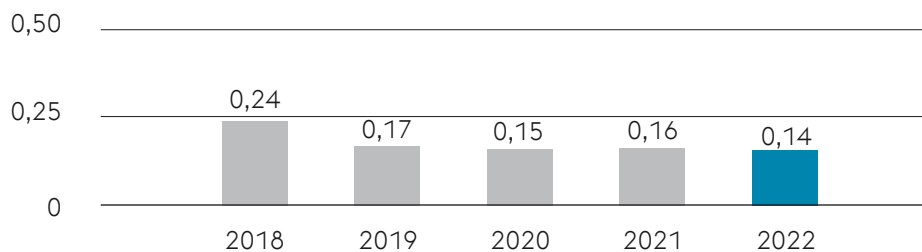
## REGISTRERADE SPECIFIKA STOFTUTSLÄPP

g/ton produkt



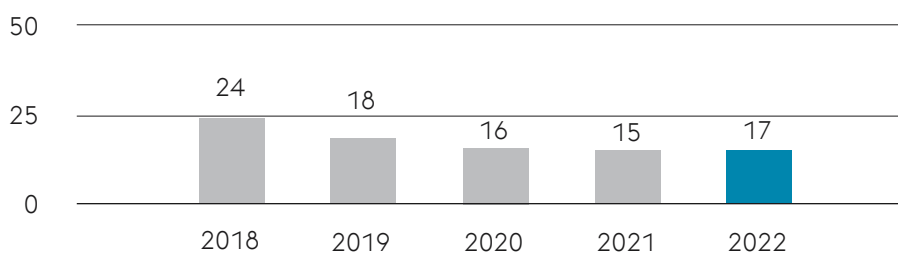
## VOC-UTSLÄPP

tusen ton

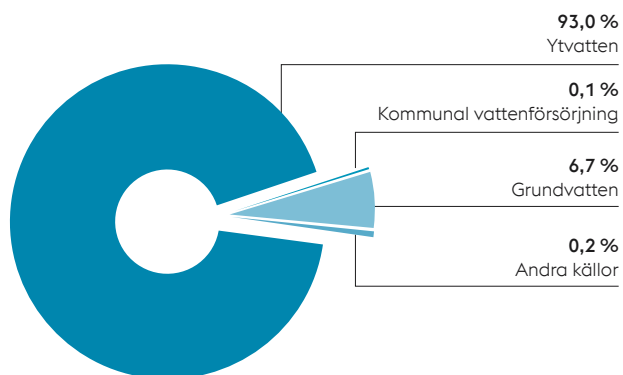


## SPECIFIKA VOC-UTSLÄPP

g/ton produkt

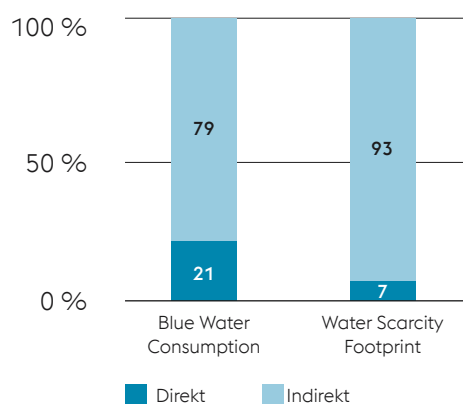


## VATTENUTTAG 2022



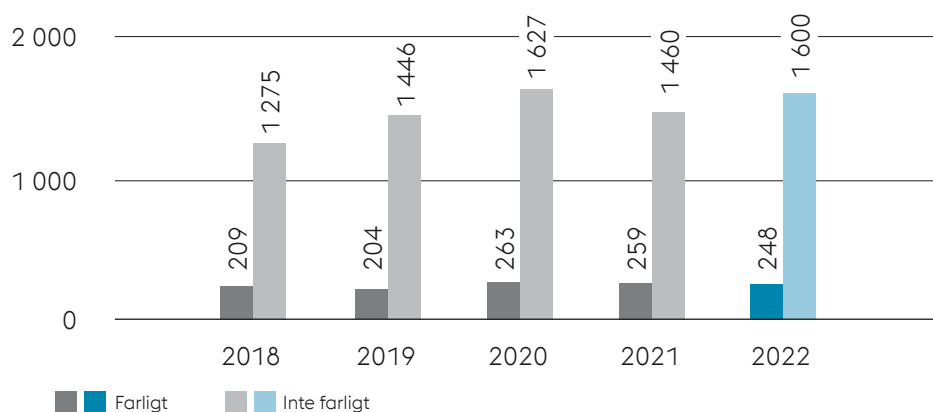
## WATER FOOTPRINT 2022

i %



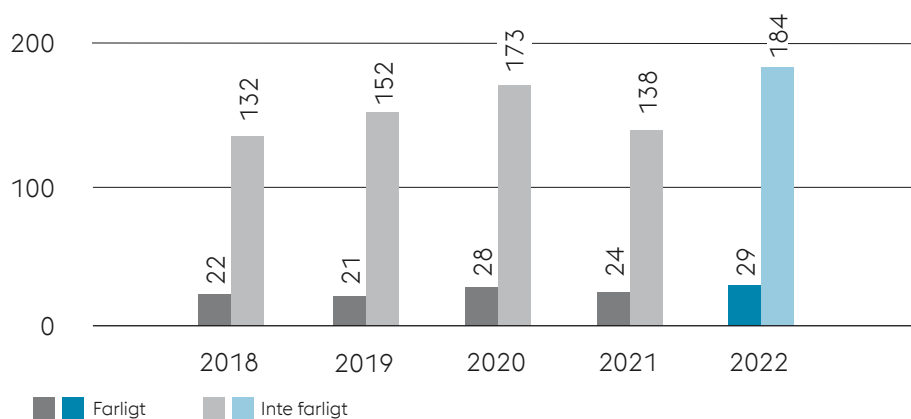
## MÄNGD AVFALL

tusen ton



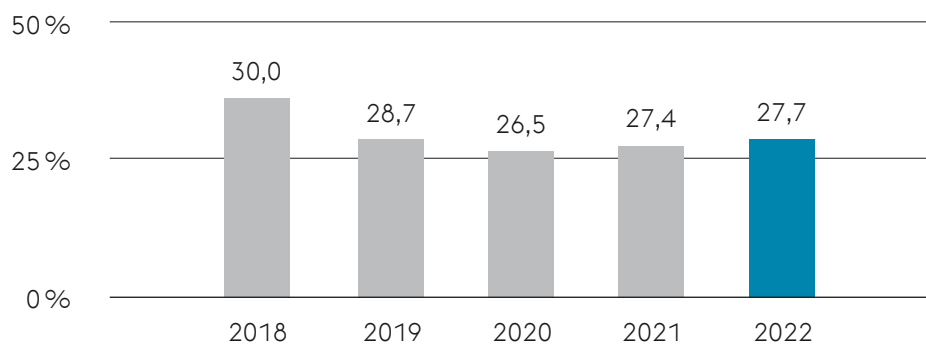
## SPECIFIK MÄNGD AVFALL

kg/ton produkt

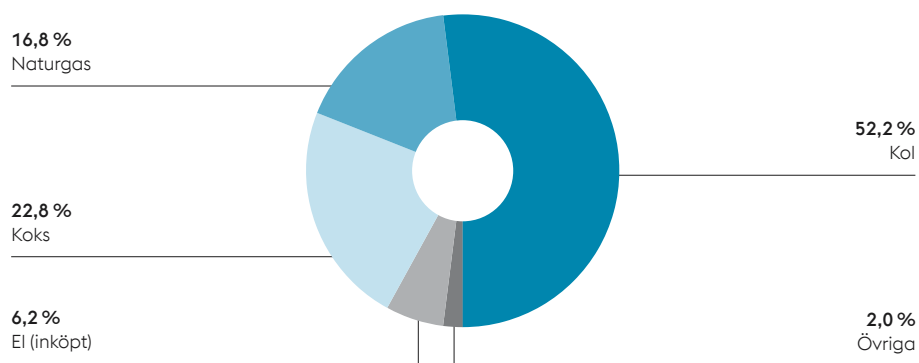


## ÅTERVINNINGSGRAD

i % av produktoutputs



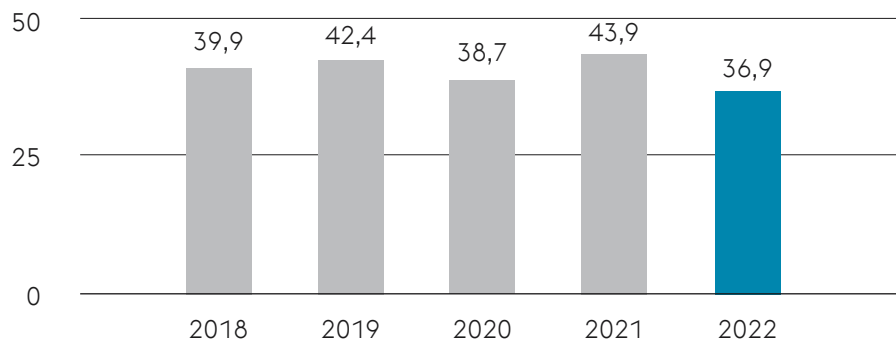
## ANDEL ENERGIBÄRARE 2022



## TOTAL ENERGIANVÄNDNING

---

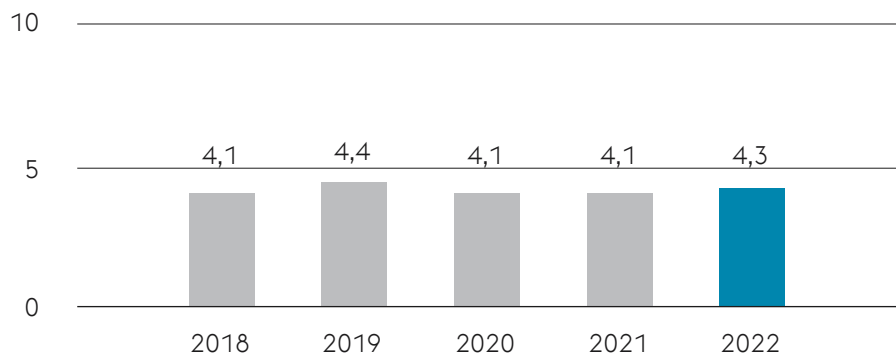
TWh



## SPECIFIK TOTAL ENERGIANVÄNDNING

---

MWh/ton produkt





# MEDARBETARE

Vår framgång som stål- och teknikkoncern baseras på den speciella kompetensen och den höga motivationen hos våra medarbetare. Därför sätter voestalpine stort värde på en uppskattande företagskultur, mångfald och individualitet hos medarbetarna och deras kompetens, vilket även återspeglas i hållbarhetsstrategins principer.

## 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, ursprung, religion, sexuell läggning eller eventuell funktionsnedsättning och skapar förutsättningar för lika möjligheter, hälsobevarande och livsfasorienterat arbete.

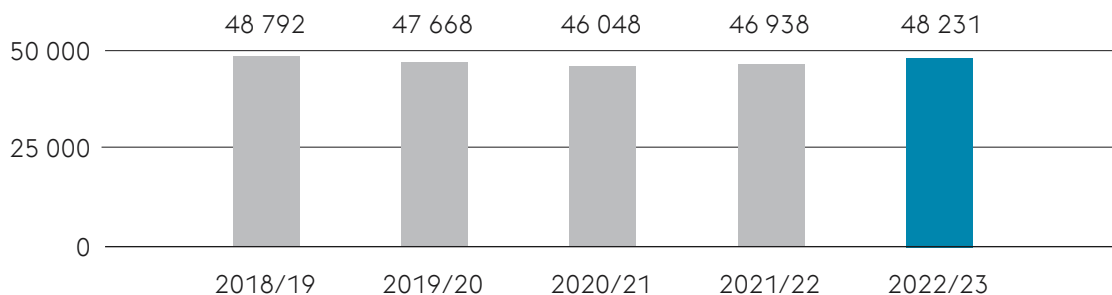
## Utbildning och vidareutbildning

Genom målinriktade åtgärder främjas voestalpines medarbetare och deras kompetens, och deras professionella utvecklingsmöjligheter utökas. Dessutom ser vi utbildning av ungdomar och livslångt lärande som långsiktiga faktorer för företagets framgång.



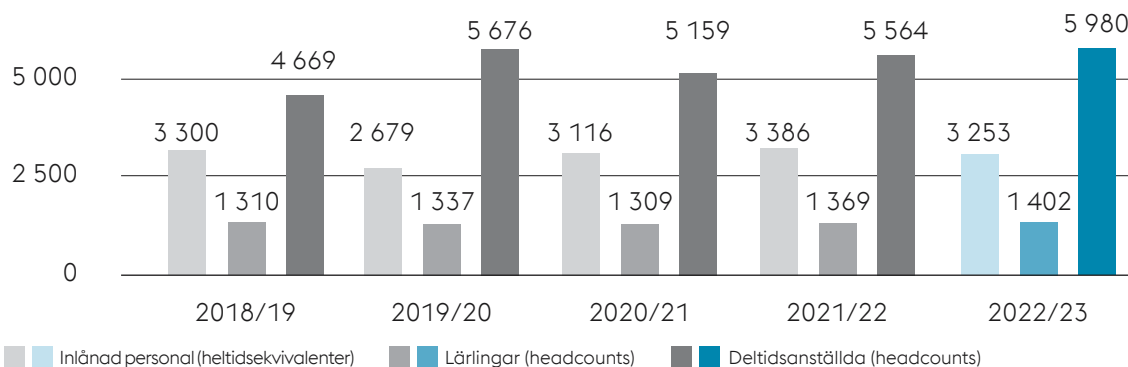
## UTVECKLING AV MEDARBETARANTALET

Personal (exkl. lärlingar och inhyrda medarbetare, headcounts), 31/3



## STRUKTUR HOS MEDARBETARNA M.A.P. ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

31/3 resp. år; exkl. heltidsanställda



## PERSONAL FÖRDELAD PÅ LÄNDER OCH KÖN (ANTAL ÖVER 10)

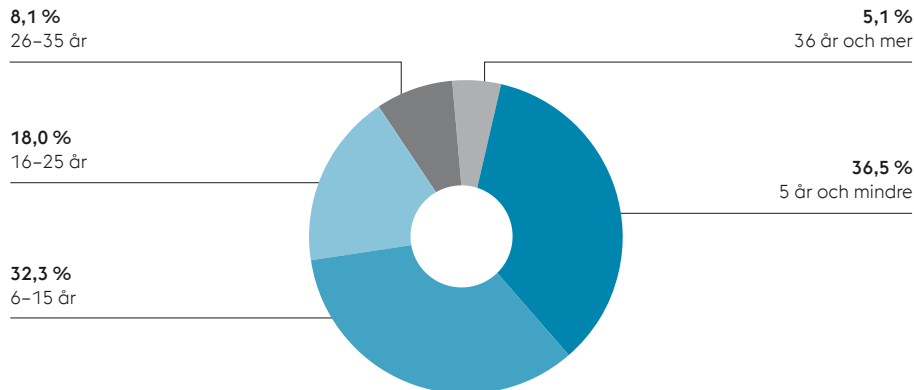
Personal (exkl. lärlingar och inhyrda medarbetare, HEADCOUNTS), 31/3

Land	totalt	män	kvinnor
Österrike	22 617	19 357	3 260
Tyskland	7 537	6 377	1 160
USA	2 500	2 002	498
Brasilien	2 323	2 079	244
Kina	2 013	1 659	354
Sverige	1 215	995	220
Nederländerna	1 081	960	121
Polen	831	593	238
Frankrike	807	661	146
Rumänien	775	618	157
Belgien	716	664	52
Storbritannien	664	556	108
Mexiko	588	419	169
Indien	430	399	31
Sydafrika	417	338	79
Italien	407	326	81
Republiken Tjeckien	343	293	50
Spanien	332	270	62
Turkiet	294	260	34
Australien	288	242	46
Ungern	273	229	44
Kanada	220	179	41
Indonesien	155	136	19
Singapore	155	88	67
Bulgarien	122	103	19
Schweiz	116	101	15
Thailand	107	66	41
Taiwan	106	84	22
Peru	92	77	15
Litauen	76	71	5
Colombia	71	51	20
Japan	69	52	17
Argentina	66	50	16
Portugal	65	55	10
Malaysia	64	38	26
Vietnam	55	34	21
Saudiarabien	47	45	2
Republiken Korea (Sydkorea)	47	35	12
Ecuador	32	23	9
Slovakien	28	16	12
Förenade Arabemiraten	22	18	4
Ryssland	20	10	10
Danmark	14	10	4

## ANSTÄLLNINGSTID

31/3 2023

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



## JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

Inom voestalpine-koncernen finns runt om i världen närmare 51 000 anställda (heltidsekvivalenter). Varje enskild person 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. Hela voestalpine står för uppskattning av alla människor med vilka företaget har en relation (medarbetare, kun-

der, affärspartners), oberoende av kön, hudfärg, nationalitet, etnisk härkomst, religion och världsåskådning, funktionsnedsättning, ålder, sexuell läggning och identitet. Denna deklaration och tillhörande åtgärder främjar ett accepterande klimat präglad av ömsesidigt förtroende. I kapitlet "Respekt och integritet" i voestalpines Code of Conduct slås fast att ingen form av diskriminering tolereras i koncernen.

## MÄNNISKOR MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

I Österrike är företag som har mer än 25 medarbetare skyldiga att tillhandahålla arbetstillfällen för människor med funktionsnedsättning. Den 31/3 2023 hade 577 medarbetare på voestalpine i Österrike meddelat att de har rätt till status som funktionsnedsatta enligt lagen om anställning av människor med funktionsnedsättning. Av dataskyddsskäl registreras inte eventuell funktionsnedsättning hos medar-

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

## ANDEL KVINNliga MEDARBETARE

31/3 resp. årtal

	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Kvinnor totalt	14,4 %	14,7 %	14,8 %	15,4 %	15,7 %
Kvinnliga chefer	12,5 %	12,5 %	13,6 %	12,9 %	13,6 %
Kvinnliga tjänstemän	28,9 %	29,1 %	29,3 %	29,6 %	29,7 %
Kvinnliga arbetare	5,7 %	5,8 %	5,8 %	6,4 %	6,7 %
Kvinnliga lärlingar (tekniska)	13,4 %	15,6 %	14,0 %	16,5 %	16,9 %
Kvinnliga lärlingar (övriga)	52,7 %	47,8 %	50,3 %	48,1 %	50,2 %

## LÄRLINGAR

Den 31/3 2023 befann sig 1 402 lärlingar i utbildning i ca 50 lärlingsyrken inom voestalpine-koncernen, till största delen (67,0 %) vid anläggningar i Österrike. 17,0 % deltog i utbildning i Tyskland inom ramen för systemet med undervisning på både skola och företag. Genom den behovsinriktade utbildningen kan nästan alla erbjudas anställning efter framgångsrikt avslutad utbildning. 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 i genomsnitt mer än 90 000 euro i utbildningen av en lärling.

Vår lärlingars många framgångar bekräftar kvaliteten på vår utbildning, t.ex. de 16 utmärkelserna vid OÖ Lehlingsaward 2022 (lärlingsutmärkelse) eller medaljen för utmärkt anläggningselektroteknik vid yrkesvärldsmästerskapet 2022, 46:e upplagan av WorldSkills. Även den amerikanske arbetsministerns besök i januari 2023 vid utbildningscentrum i Linz understryker den höga kvaliteten på utbildningen. Mot bakgrund av den tilltagande bristen på utbildad arbetskraft intensifierar USA sitt samarbete och utbyte med Österrike inom området kombinerad utbildning. Det visar än en gång att voestalpines yrkesutbildning är ett gott exempel i branschen. Omkring 500 lärlingsplatser erbjuds på voestalpine i Österrike, Tyskland och Schweiz under det kommande utbildningsåret (från september 2023).

Säkerhet på arbetsplatsen och medarbetarnas hälsa har högsta prioritet som ett av voestalpines centrala värden. Vi arbetar kontinuerligt med att minska olycksfallsfrekvensen och att förbättra alla medarbetares hälsa, oavsett var och vilken funktion de arbetar i inom voestalpine-koncernen. I hela koncernen utgör giltiga säkerhetsstandarder fundamentet för en effektiv företagskultur i fråga om health & safety.

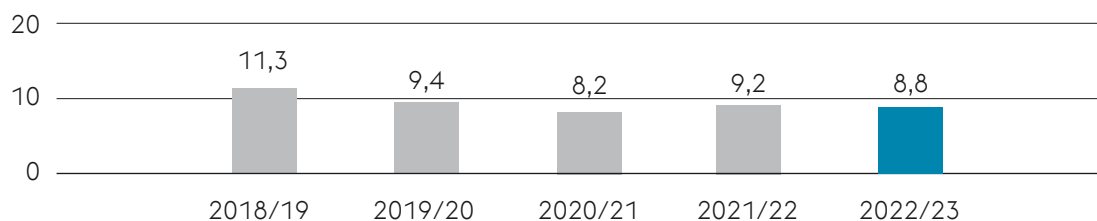


Samtliga produktionsbolag (44 100 medarbetare) inom voestalpine har ett h&s-ledningssystem, 76 % är certifierade enligt ISO 45001 eller en nationell, likvärdig health & safety-standard.

Därmed är ca 35 200 medarbetare (80 %) systerföretag i produktionen vid en anläggning med certifierat arbetarskyddssystem.

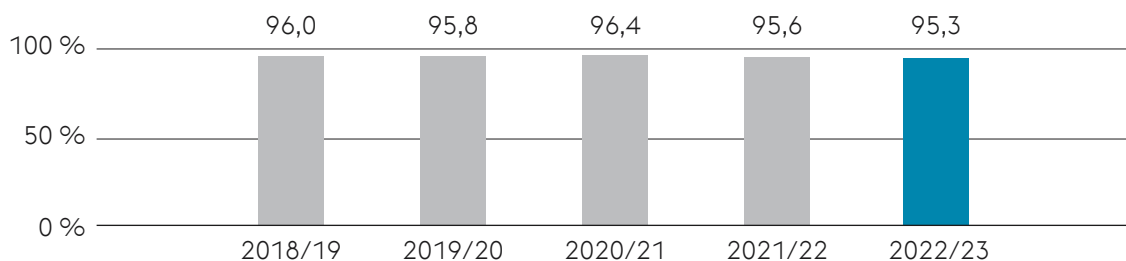
## OLYCKSFALLSFREKVENSENS UTVECKLING (LTIFR)

31/3



## NÄRVAROFREKVENSENS UTVECKLING

31/3



Närvarofrekvensen anger hur många procent av den nominella arbetstiden som alla medar-

betare faktiskt var närvarande under en fördefinierad period.

# KONTAKT OCH UTGIVARINFORMATION

## Kontakt

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

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

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

[www.voestalpine.com](http://www.voestalpine.com)

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

## Utgivarinformation

**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

**Tryck:** Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at







**voestalpine AG**  
voestalpine-Strasse 1  
4020 Linz, Austria  
+43 50304 150  
[www.voestalpine.com](http://www.voestalpine.com)

**voestalpine**  
ONE STEP AHEAD.