

12. MITARBEITER

Unser Erfolg als Technologiekonzern beruht auf den besonderen Kompetenzen und der hohen Motivation unserer Mitarbeiter. Die voestalpine legt daher großen Wert auf eine wertschätzende Unternehmenskultur, die Vielfalt und Individualität der Mitarbeiter und auf deren Qualifikation, was sich auch in den Leitsätzen der CR-Strategie widerspiegelt.

Unternehmenskultur

Wir schaffen eine wertschätzende Unternehmenskultur, in der wir Vertrauen, Vielfalt, Selbstbestimmung und die Übernahme von Verantwortung fordern und fördern. Die voestalpine-Kultur wird als Zeichen einer konzernweiten Identität in diesem Sinne ständig weiterentwickelt.

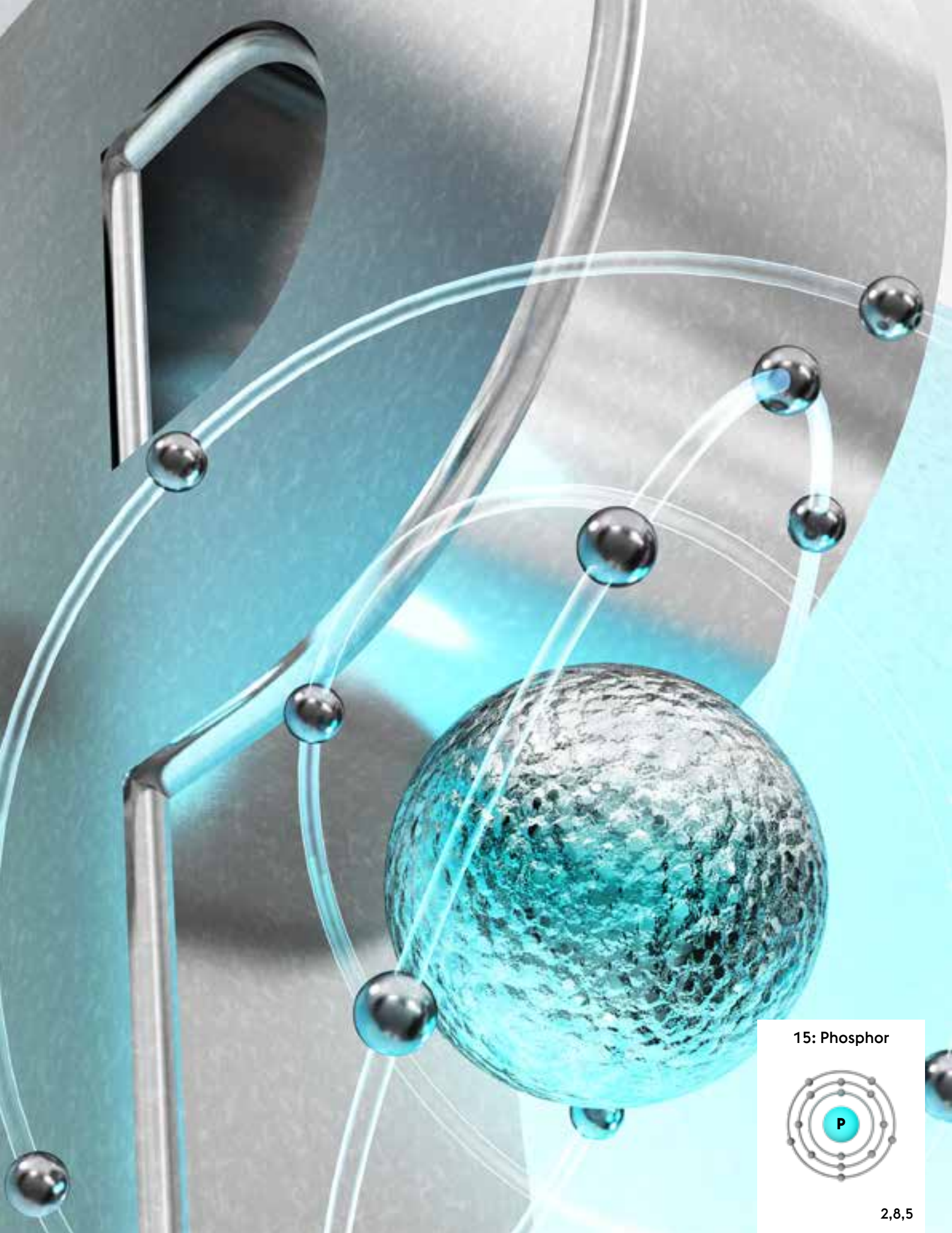
Diversity

Wir schätzen die Individualität aller unserer Mitarbeiter und ihrer Fähigkeiten, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder einer eventuellen Beeinträchtigung und schaffen die Voraussetzungen für Chancengleichheit, gesundheitserhaltendes und lebensphasenorientiertes Arbeiten.

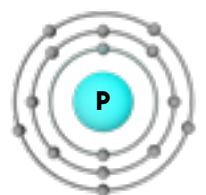
Aus- und Weiterbildung

voestalpine-Mitarbeiter werden durch zielgerichtete Maßnahmen in ihrer Qualifikation gefördert und ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten dadurch erweitert. Darüber hinaus sehen wir die Ausbildung von jungen Menschen genauso wie lebenslanges Lernen als nachhaltig erfolgsbestimmenden Faktor für das Unternehmen.





15: Phosphor



2,8,5

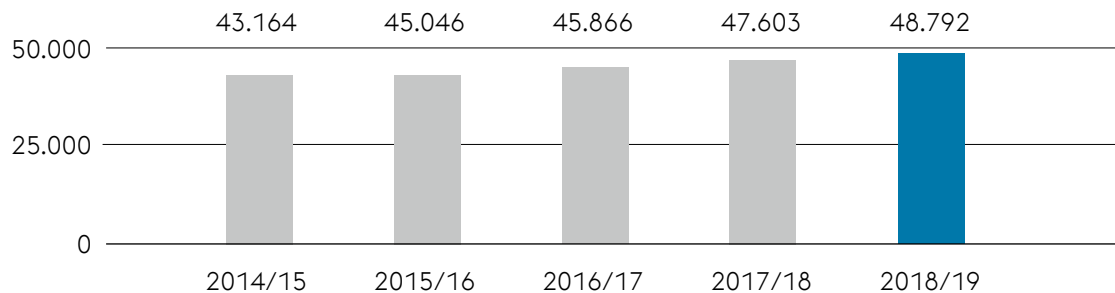
12.1 MITARBEITERSTRUKTUR

Zum Bilanzstichtag 31. März 2019 waren im voestalpine-Konzern weltweit 48.792 Mitarbeiter beschäftigt. Mit 1.310 Lehrlingen und 3.300

Leasing-Mitarbeitern ergibt sich die Summe von 51.907 Beschäftigten auf Basis FTEs (Full Time Equivalents).

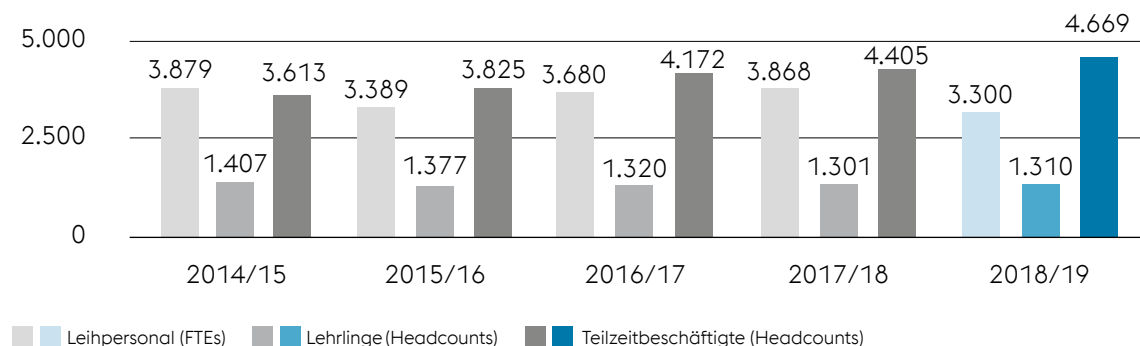
ENTWICKLUNG DER MITARBEITERZAHL

Personal (ohne Lehrlinge und Leihpersonal, Headcounts), pro Geschäftsjahr



STRUKTUR DER MITARBEITER NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS

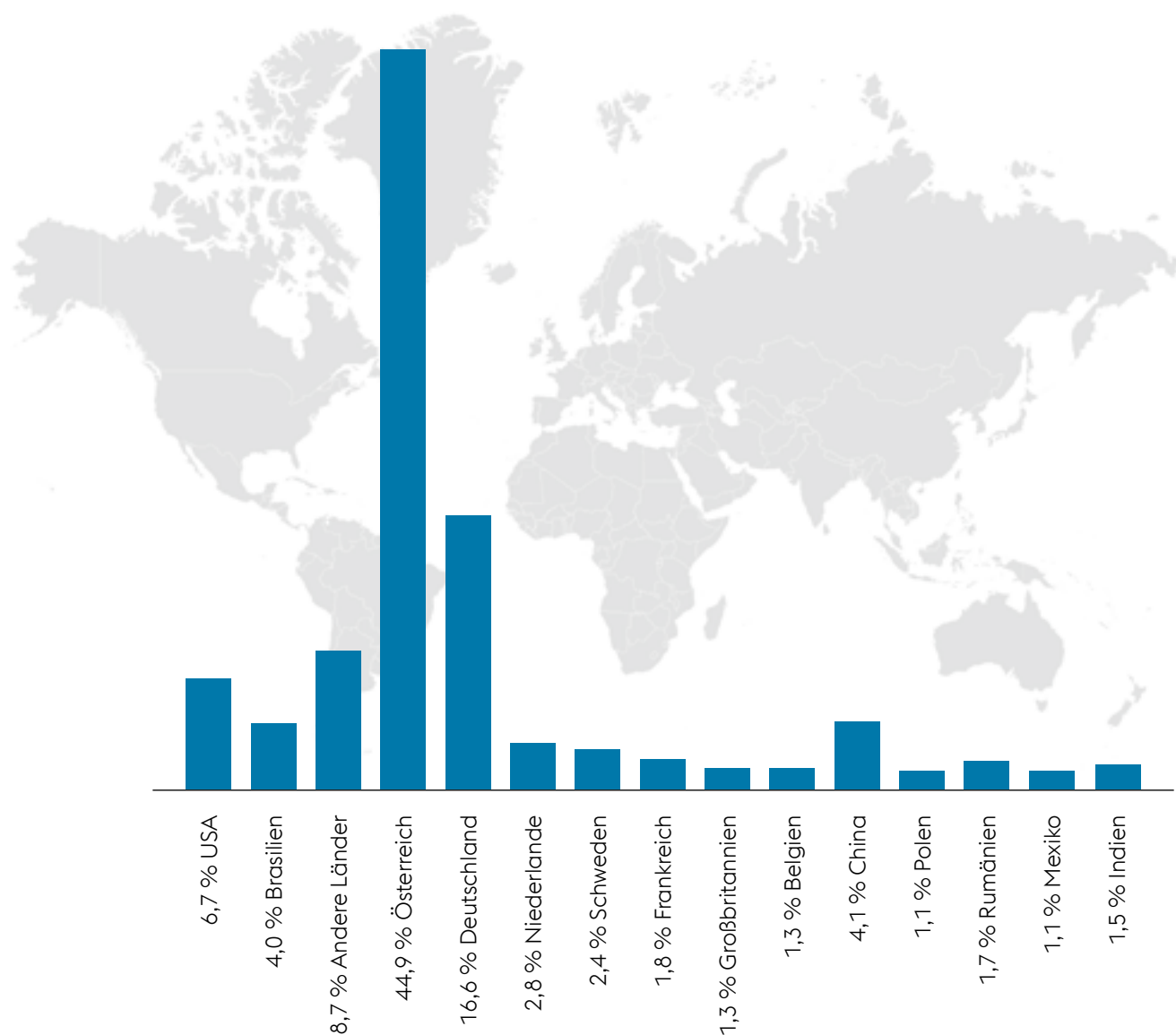
jeweils zum Stichtag 31.3.; ohne Vollzeitmitarbeiter



12.1.1 BESCHÄFTIGUNG NACH LÄNDERN UND REGIONEN

Die voestalpine ist in 50 Ländern auf 5 Kontinenten mit rund 500 Konzerngesellschaften und -standorten aktiv. 44,9 % der Mitarbeiter sind

in Österreich beschäftigt, 55,1 % arbeiten an Standorten außerhalb Österreichs.

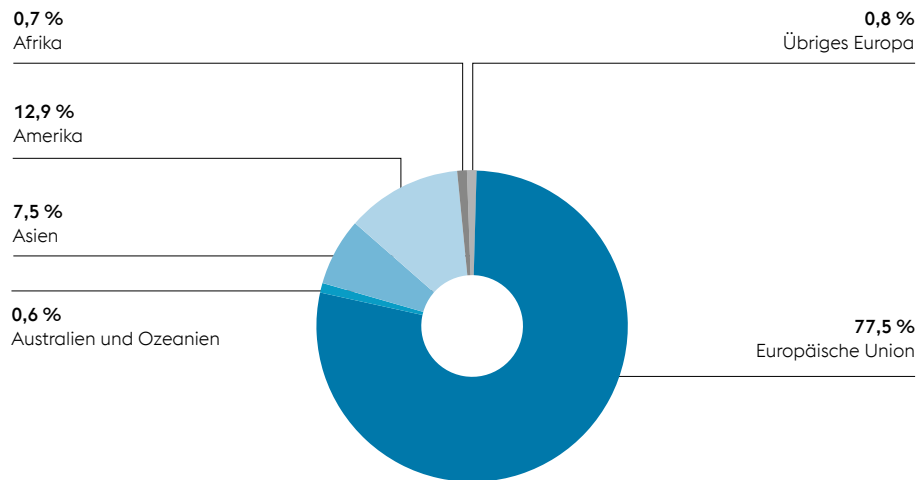


Die voestalpine gilt in den Ländern, in denen sie tätig ist, als besonders attraktiver Arbeitgeber. Das erleichtert das lokale Recruiting, sodass

überwiegend lokal ansässige Mitarbeiter beschäftigt werden.

PERSONALSTAND NACH REGION

zum Stichtag 31.3.2019, auf Basis FTEs



Die wichtigsten Sprachen im voestalpine-Konzern sind Deutsch und Englisch. Daher werden die wichtigsten Publikationen der voestalpine in diesen beiden Sprachen veröffentlicht, aber auch in eine Vielzahl anderer

Sprachen übersetzt. So sind der Code of Conduct, das Corporate Responsibility Factsheet und auch das Mitarbeitermagazin in 14 Sprachen verfügbar.

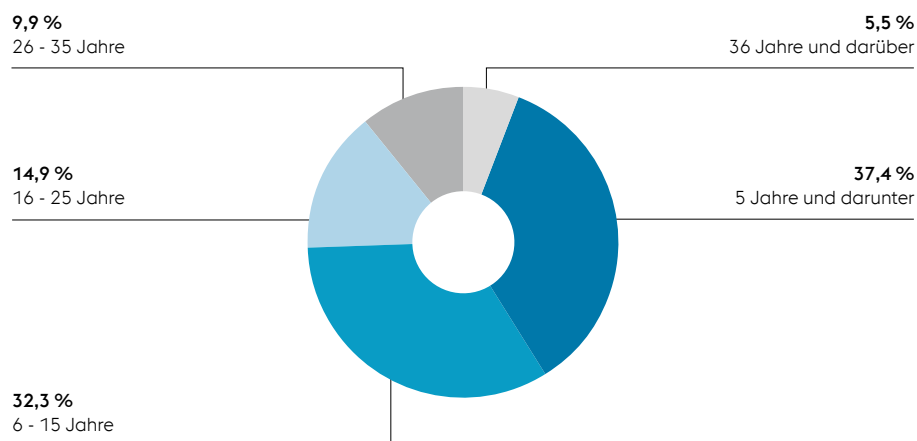
12.1.2 BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT UND FLUKTUATION

Wie in den vergangenen Jahren war auch im Geschäftsjahr 2018/19 die Gruppe der Mitarbeiter mit einer Konzernzugehörigkeit bis 5 Jahre

die größte, gefolgt von Mitarbeitern, die zwischen 6 und 15 Jahre bei voestalpine tätig sind.

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

zum Stichtag 31.3.2019



Im Geschäftsjahr 2018/19 lag die Fluktuationsquote für Dienstverhältnisse, die einvernehmlich oder durch den Dienstnehmer gelöst wurden, bei 7,5 %. Pro offener Stelle gab es 33 Bewerber-

bungen, was den ansteigenden Trend der vergangenen Jahre widerspiegelt und die Attraktivität der voestalpine als Arbeitgeber belegt.

12.2 GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Im voestalpine-Konzern sind weltweit knapp 52.000 Beschäftigte (FTE) tätig. Jeder einzelne von ihnen ist mit seinen individuellen Stärken und Fähigkeiten wertvoll und zu respektieren. Die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ im Februar 2018 durch den CEO der voestalpine unterstreicht die Haltung des Konzerns in Bezug auf Vielfalt und Gleichbehandlung. Die voestalpine bekennt sich zur Wertschätzung aller Menschen, mit denen sie in Beziehung steht (Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner), unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe,

Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Beeinträchtigung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Dieses Bekenntnis und entsprechende Maßnahmen sorgen für ein Klima der Akzeptanz und gegenseitigen Vertrauens. Wie im Kapitel „Respekt und Integrität“ im Code of Conduct der voestalpine festgehalten ist, wird keine Form der Diskriminierung im Konzern toleriert.

12.2.1 MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG

In Österreich sind Arbeitgeber ab einer Unternehmensgröße von 25 Mitarbeitern verpflichtet, Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung zur Verfügung zu stellen. Aus Datenschutzgründen wird außerhalb von Österreich eine

eventuelle Beeinträchtigung der Mitarbeiter nicht erhoben. Die voestalpine erfüllt alle gesetzlichen Verpflichtungen der jeweiligen Standorte zu diesem Aspekt.

12.2.2 FRAUEN IN DER voestalpine

Zum Stichtag 31.3.2019 waren 14,4 % aller Beschäftigten im voestalpine-Konzern Frauen. Der Frauenanteil betrug bei Arbeitern 5,7 %, bei Angestellten 28,9 %. 12,5 % der Führungskräfte (Angestellte mit dauerhafter Personalverantwortung inklusive Meister, ausgenommen Vorstände) waren zum 31.3.2019 Frauen. In den meisten

dieser Kategorien konnte eine leichte Steigerung des Frauenanteils verzeichnet werden. Mit 52,7 % ist der Frauenanteil bei den Lehrlingen, die eine nichttechnische Ausbildung (weibliche Lehrlinge „sonstige“) absolvieren, besonders hoch.

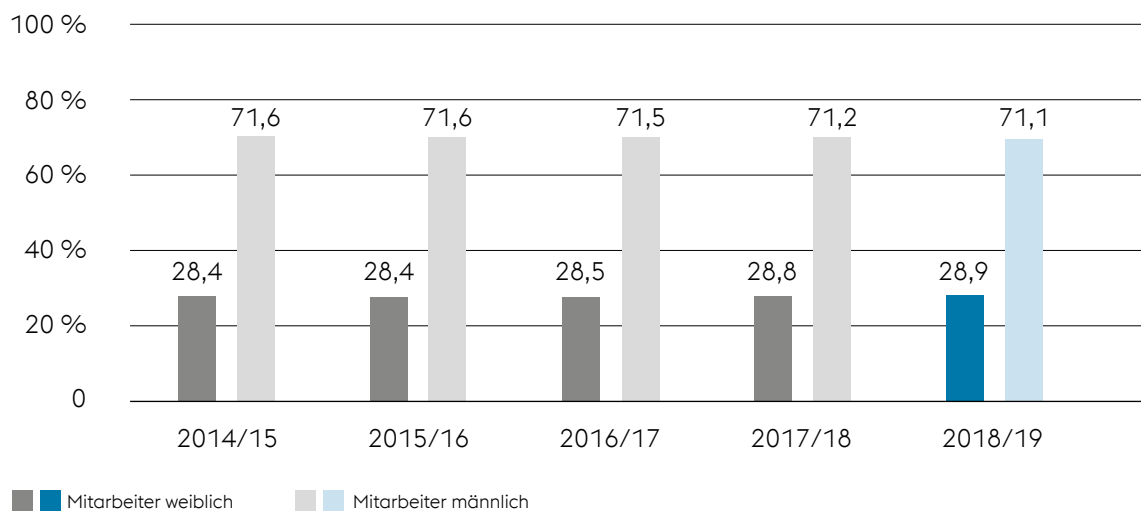
ANTEIL WEIBLICHER MITARBEITER

jeweils zum Stichtag 31.3.

	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Frauen gesamt	13,3 %	13,1 %	13,5 %	13,8 %	14,4 %
Weibliche Führungskräfte	11,0 %	12,0 %	11,5 %	12,3 %	12,5 %
Angestellte	28,4 %	28,4 %	28,5 %	28,8 %	28,9 %
Arbeiterinnen	4,1 %	3,9 %	4,5 %	4,9 %	5,7 %
Weibliche Lehrlinge (technisch)	12,1 %	11,8 %	12,4 %	13,5 %	13,4 %
Weibliche Lehrlinge (sonstige)	55,9 %	55,2 %	50,8 %	47,4 %	52,7 %

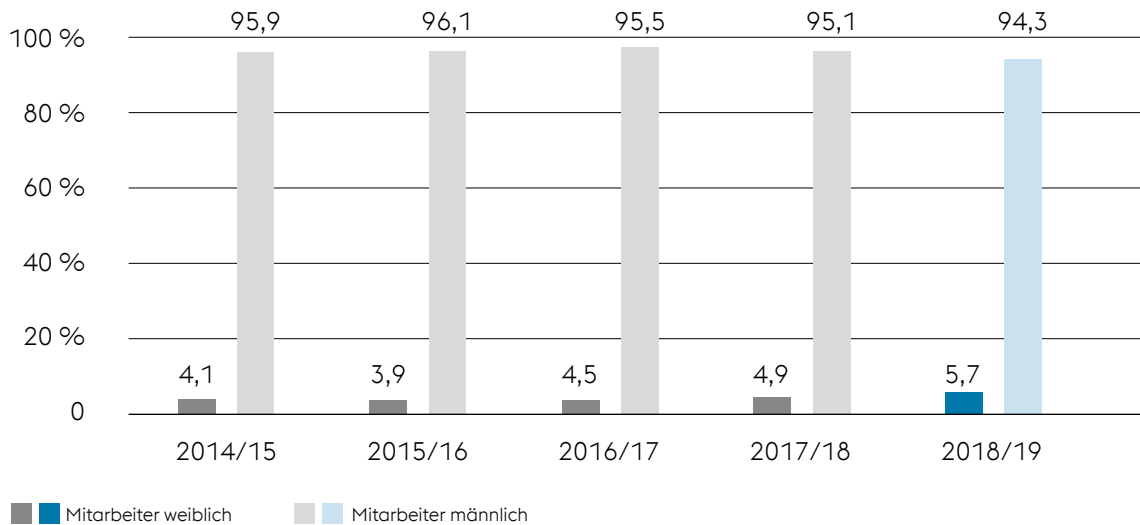
STRUKTUR DER ANGESTELLTEN NACH GESCHLECHT

jeweils zum Stichtag 31.3.



STRUKTUR DER ARBEITER NACH GESCHLECHT

jeweils zum Stichtag 31.3.



12.2.3 ALTERSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN

Zum Stichtag 31.3.2019 betrug das Durchschnittsalter der Mitarbeiter im Konzern 41,1 Jahre. Die folgende Tabelle zeigt das Durch-

schnittsalter aufgeschlüsselt nach Arbeitsverhältnis und Geschlecht.

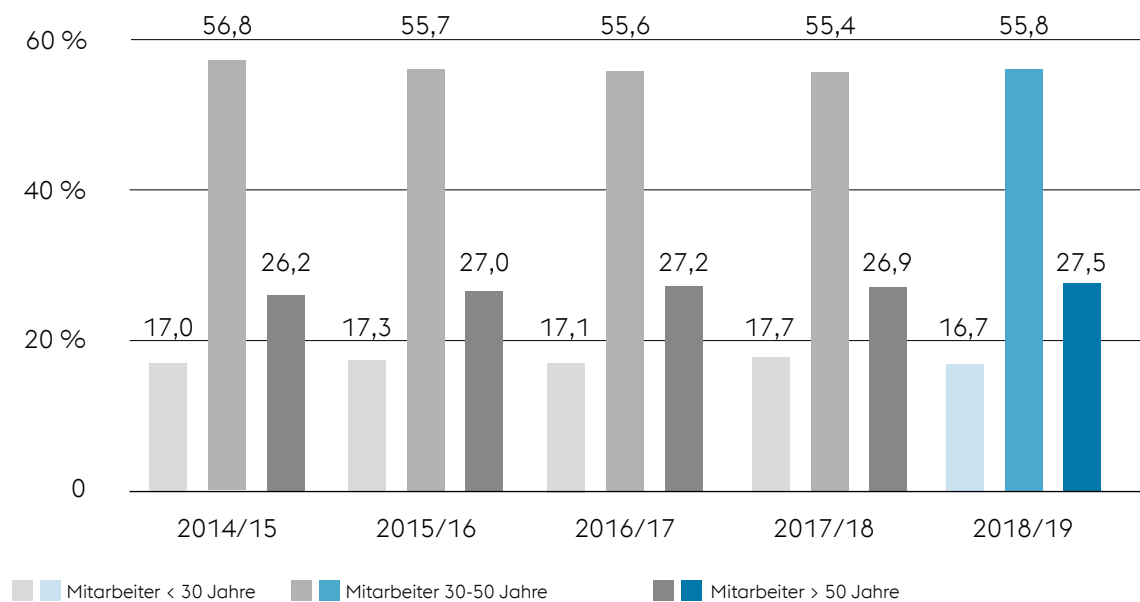
DURCHSCHNITTSSALTER DER BESCHÄFTIGTEN

jeweils zum Stichtag 31.3.

	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Arbeiter	40,4	40,5	40,5	40,4	40,4
Angestellte	42,1	42,3	42,2	42,4	42,3
Frauen	39,7	39,8	39,5	39,7	39,9
Männer	41,3	41,4	41,4	41,3	41,4

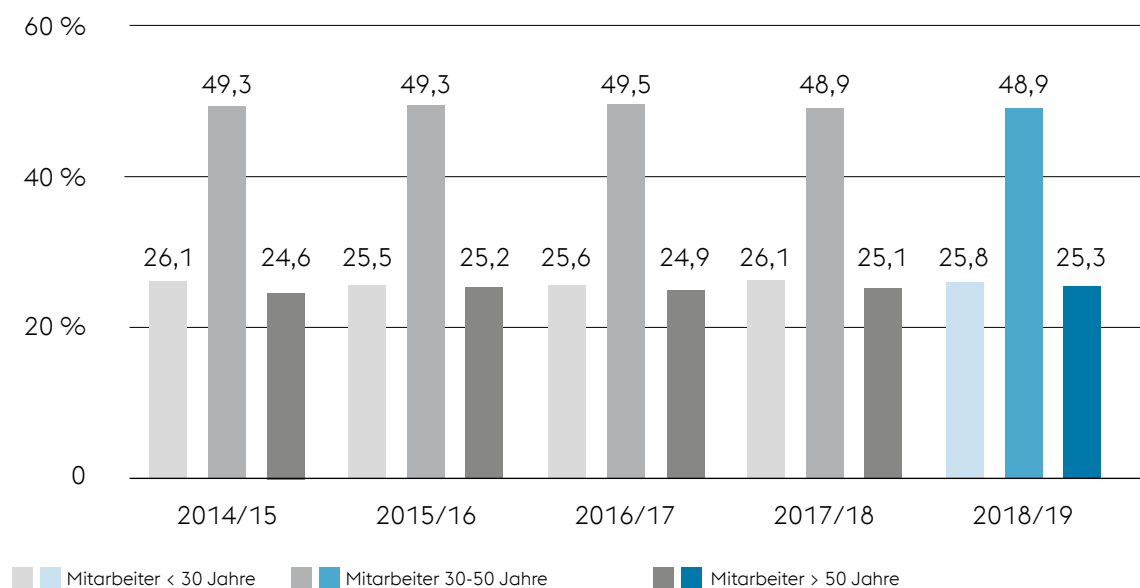
STRUKTUR DER ANGESTELLTEN NACH ALTERSGRUPPEN

jeweils zum Stichtag 31.3.



STRUKTUR DER ARBEITER NACH ALTERSGRUPPEN

jeweils zum Stichtag 31.3.



12.3 ATTRAKTIVITÄT ALS ARBEITGEBER

12.3.1 MITARBEITERBEFRAGUNG

Die voestalpine führt regelmäßig eine konzernweite Mitarbeiterbefragung durch – bisher im Dreijahresrhythmus, künftig alle zwei Jahre. Die Befragung wird derzeit auf 100 % Online-Teilnahme mit einem deutlich kürzeren Fragebogen umgestellt. Diese Anpassungen führen zu einer einfacheren Abwicklung, rascherer Ergebniserstellung und einer klaren Reduktion der Komplexität im Auswertungsprozess. Zusätzlich bieten in Zukunft individuelle Zwischenbefragungen

für die Gesellschaften, abseits der Konzernbefragung, Flexibilität und Autonomie. Die zentrale Kennzahl „Engagementwert“ wird weiterhin gemessen, sie beschreibt den emotionalen und intellektuellen Bindungsgrad einer Gruppe oder einer Organisation und wird aus verschiedenen Fragen kompiliert. Die Umsetzung der aus den Ergebnissen der Befragung hervorgehenden Maßnahmen wird wie in der Vergangenheit konsequent verfolgt.

12.3.2 EMPLOYER BRANDING

Die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber hat für die voestalpine einen hohen Stellenwert. Nur mit engagierten und fachlich kompetenten Mitarbeitern kann die voestalpine Innovationen vorantreiben und sich am Markt erfolgreich behaupten.

Die regelmäßige voestalpine-Mitarbeiterbefragung ist dabei das „Barometer“ zur Mitarbeiterzufriedenheit und resultiert in der Entwicklung von internen Maßnahmen. Auch extern werden

zahlreiche Aktivitäten im Personalmarketing gesetzt, um die Arbeitgebermarke voestalpine zu stärken, etwa Kooperationen mit (v. a. technischen) Universitäten, Teilnahme an Karrieremessen und Sponsoring. Eine starke Präsenz auf allen relevanten Online- und Social-Media-Kanälen sowie eine aktive Berichterstattung aus dem Unternehmen erhöhen die Sichtbarkeit der voestalpine bei den Zielgruppen.

BEWERBERMANAGEMENTSYSTEM (FABIS)

Das Bewerbermanagementsystem FABIS dient potenziellen Mitarbeitern und auch der voestalpine selbst als Plattform, um Jobausschreibungen und -bewerbungen und den gesamten Bewerbungsprozess inklusive der Kommunikation elektronisch abzuwickeln und zu verfolgen. Mit dem Wechsel auf einen neuen Systemanbieter im Oktober 2018 wurden wei-

tere Schritte zur Verbesserung des Systems gesetzt. Die neue Version von FABIS sorgt für eine bessere Verlinkung mit anderen Portalen, auch von externen Anbietern, ein optisch ansprechenderes Design sowie eine einfachere Handhabung des Bewerbungsbogens. Besonders wichtig ist, dass alle Prozesse und die Datenverarbeitung DSGVO-konform ablaufen.

12.4 AUS- UND WEITERBILDUNG

Die voestalpine versteht die Qualifizierung der Mitarbeiter als Voraussetzung für Innovation und Qualität und damit den Erfolg des Unternehmens. Zahlreiche Maßnahmen fördern daher die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter und erweitern zugleich deren berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Die Gesamtkosten für die Personalentwicklung lagen im Geschäfts-

jahr 2018/19 bei über 54 Mio. EUR. 84,8 % aller Mitarbeiter im Konzern nahmen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Das Schulungsvolumen im Geschäftsjahr 2018/19 betrug 913.078 Stunden, pro geschultem Mitarbeiter waren das durchschnittlich 22,1 Stunden.

12.4.1 FÜHRUNGSKRÄFTEAUSBILDUNG

In der Ausbildung von schon aktiven und zukünftigen Führungskräften setzt voestalpine auf das selbst entwickelte „value:program“. An diesem mehrstufigen Leadership-Programm haben im Geschäftsjahr 2018/19 176 Mitarbeiter aus 24 Ländern teilgenommen. Der Frauenanteil lag bei 15,9 %. Das Besondere an diesem Programm ist neben dem Skills-Training durch internationale Top-Experten und der Methodenvielfalt die intensive Mitwirkung der

voestalpine-Unternehmensleitung, sei es als Speaker, Projektbegleiter oder als Sparring-Partner zum Erfahrungsaustausch. Diese Mischung aus externem und internem Know-how und das konzernweit gemeinsame Interesse an einer hohen Mitarbeiterqualifizierung machen das value:program äußerst erfolgreich und einzigartig.

HIGH MOBILITY POOL

Zur internationalen Talenteentwicklung wird jährlich das Programm „High Mobility Pool“ durchgeführt, bei dem junge Hochschulabsolventen mit einigen Jahren Berufserfahrung weltweit Projektarbeiten auf hohem Niveau durchführen. Zielstrebigkeit, Flexibilität, Selbstorganisation, Methodenkompetenz und hohe

kommunikative Fähigkeiten sind in diesem Programm Voraussetzung, um erfolgreich zu sein. Junge Talente haben hier die Chance, viel zu lernen und mit ihren unterschiedlichen Projekten die internationale Vernetzung im Konzern voranzutreiben.

12.4.2 FACHAKADEMIEN

Neben den bewährten Programmen für Führungskräfte und Fachexperten bietet die voestalpine AG auch Schulungsprogramme für Arbeiter und Angestellte an. Dadurch kann nicht nur die fachliche Qualifikation erweitert und Fachwissen vermittelt werden, sondern die Mitarbeiter stärken auch ihre Soft Skills wie Team-

fähigkeit, Selbstreflexion und Agilität. Auch die Werteorientierung und Corporate Responsibility werden thematisiert. Diese Kompetenzen sieht der voestalpine-Konzern neben einer hohen Fachkompetenz als wichtige Faktoren für eine zukünftig erfolgreiche Weiterentwicklung.

YOUNG PROFESSIONALS TRAINING PROGRAM (YPTP) REFRESHER

Die voestalpine startete 2015 ein eigenes Trainingsprogramm für China und hat in den letzten vier Jahren 146 chinesische Mitarbeiter umfassend geschult, u.a. zu den Themen Konzern-Know-how, Kommunikations- und Präsentationskompetenz sowie Verhandlungstraining und Projektmanagement. 2018 fand erstmals ein Refresher für Absolventen des YPTP statt. 30 ausgewählte Teilnehmer, die YPTP 2015 und 2016 abgeschlossen hatten, wurden zu einem dreitägigen

„Refresher Training“ eingeladen. Auch hier standen der Erfahrungsaustausch und die Vernetzung im Konzern im Vordergrund. Die Teilnehmer konnten sich auch optional zum Thema Verhandlungs- oder Projektmanagement vertiefen. Den Abschluss bildete ein erfolgreiches „Finance for Non-Finance Manager“-Training, bei dem es neben dem fachlichen Know-how über Kennzahlen auch um deren praktische Anwendung und Interpretation ging.

12.5 LEHRLINGE

Zum Stichtag 31.3.2019 wurden im voestalpine-Konzern 1.310 Lehrlinge in rund 50 Lehrberufen ausgebildet, der Großteil (61,5 %) davon an Standorten in Österreich. 21,1 % waren in Deutschland im Rahmen des Dualen Systems in Ausbildung. Durch die bedarfsorientierte Schulung kann fast allen Lehrlingen, die ihre Ausbildung erfolgreich abschließen, ein Dienstverhältnis

angeboten werden. Die voestalpine sieht es als klaren Auftrag, in die Qualifikation von Jungfachkräften zu investieren. Dabei ist neben einer exzellenten fachlichen Ausbildung die Weiterentwicklung persönlicher und sozialer Fähigkeiten ebenso wichtig. Derzeit investiert der Konzern mehr als 70.000 EUR in die Ausbildung eines Lehrlings.

AUSBILDUNG IN DER voestalpine: TRADITION MIT ZUKUNFT

Ausbildung hat in der voestalpine eine starke Tradition. Nach dem Motto „Fordern und Fördern“ bietet der Konzern ideale Voraussetzungen für persönliche Bestleistungen und eine sichere Karriere in einem Unternehmen mit Weltruf. Mehr als 25.000 junge Frauen und Männer wurden bis heute an rund 40 Standorten in Österreich und Deutschland zu Fachkräften ausgebildet. Viele von ihnen konnten bei regionalen und internationalen Wettbewerben für Auszubildende ausgezeichnete Ergebnisse erzielen und wurden als Landes-, Europa- und Weltmeister ausgezeichnet.

Grundsätzlich stehen aber Auszeichnungen oder Titel nicht im Vordergrund, vielmehr ist der voestalpine wichtig, dass die derzeit 1.310 Auszubildenden eine Zukunftsperspektive im Unternehmen sehen. Außergewöhnlich hohe Abschlussquoten bei der Lehrabschlussprüfung mit 98,7 % in Österreich und Deutschland – von den österreichischen Absolventen haben rund 70 % die Prüfung sogar mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg bestanden – zeigen, dass der Weg, den die voestalpine in der Lehrlingsausbil-

dung einschlägt, richtig ist. Dies gilt besonders auch für junge Frauen, die im voestalpine-Konzern immer stärker auch technische Berufe ergreifen. Zum Ende des Geschäftsjahrs 2018/19 lag der Frauenanteil bei den Lehrlingen in technischen Berufen bei 13,4 %. Dass die Einteilung in „typische“ Männer- und Frauenberufe nicht mehr zutrifft, haben zum Beispiel unsere Lehrlinge bewiesen. Beim Lehrlingswettbewerb in Oberösterreich 2018 konnten Zerspanungstechnikerinnen der voestalpine die ersten beiden Plätze belegen.

Die Digitalisierung gewinnt auch in der Ausbildung der Lehrlinge immer mehr an Bedeutung. Mit Digitalisierungsprojekten und einem neuen Labor für Elektro- und Automatisierungstechnik in Kapfenberg, Österreich, werden digitale Kompetenzen im Ausbildungsbereich gestärkt. So werden die Facharbeiter der Zukunft etwa für das weltweit modernste Edelfabrikwerk der Welt ausgebildet, das derzeit in Kapfenberg errichtet wird und 2021 in Betrieb geht.

voestalpine-AUSBILDERTREFFEN & KONZERNLEHRLINGSTAG

Hinter den Erfolgen der Lehrlinge stehen motivierte Ausbilder. Sie reichern das Lehrprogramm über den gesetzlichen Standard hinaus an. Beim ersten voestalpine-Ausbildertreffen im März 2019 konnten sie Erfahrungswerte aus der Praxis austauschen. Der Schwerpunkt lag auf der didaktischen Aufbereitung der Lehrinhalte rund um das Thema Industrie 4.0. Beim Konzernlehrlingstag haben die Lehrlinge jedes

Jahr die Möglichkeit, voneinander zu lernen: 2018 fand der bereits sechste Lehrlingstag in Linz, Österreich, statt. 350 Lehrlinge aus 40 Standorten in der Schweiz, Deutschland und Österreich nahmen daran teil und konnten diesen Tag aktiv mitgestalten: beim Gespräch mit dem Vorstand der voestalpine AG, beim voestalpine-Quiz, einer Werkstour und einem Ideenwettbewerb.

12.6 STAHLSTIFTUNG

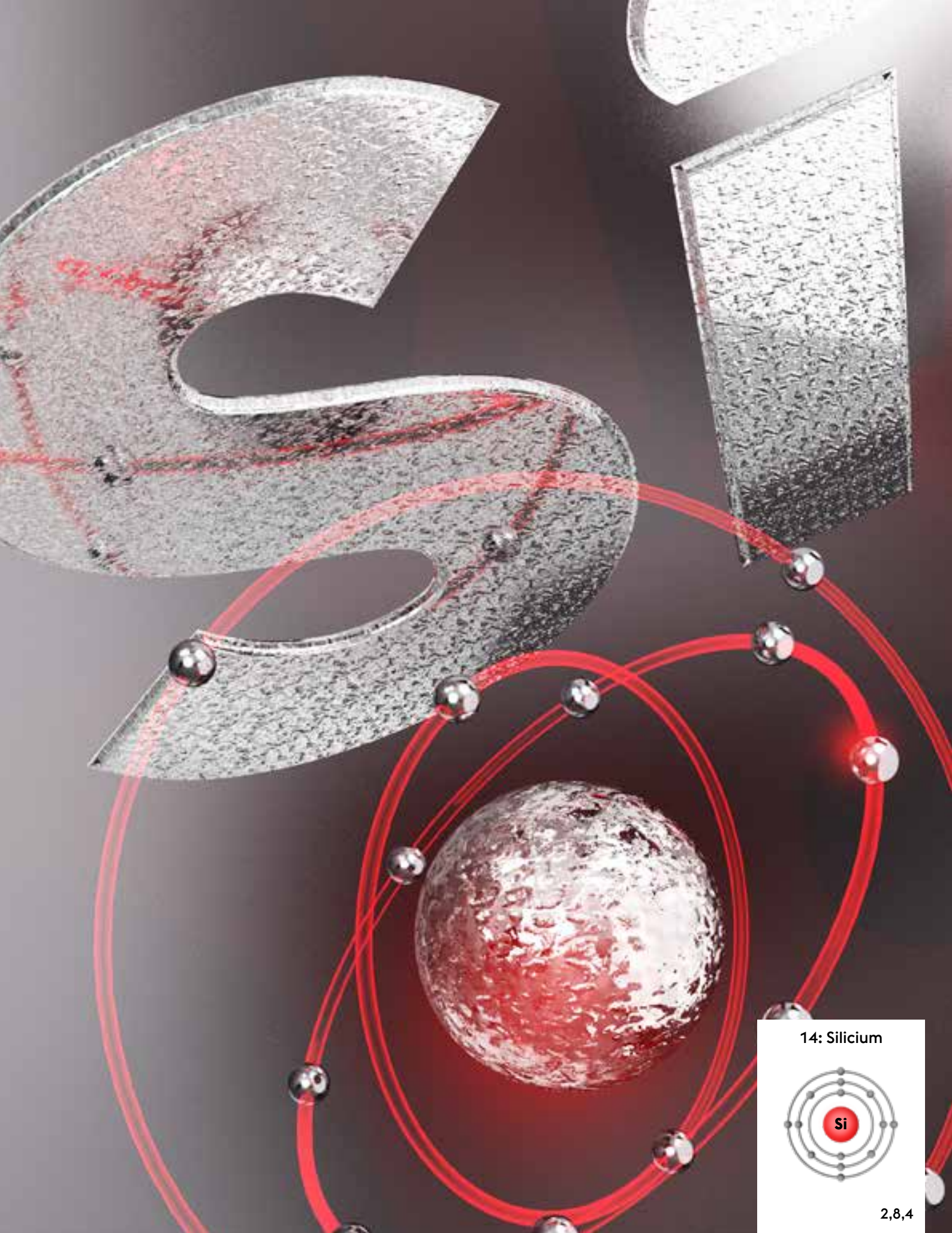
1987 wurde in Linz, Österreich, die „Stahlstiftung“ als Arbeitsstiftung mit dem Ziel gegründet, krisenbedingt ausgeschiedenen Mitarbeitern der damaligen VOEST-ALPINE-Gruppe, aber auch Mitarbeitern von konzernfremden Unternehmen, durch bis zu vier Jahre dauernde Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen die Möglichkeit zur beruflichen Neuorientierung zu bieten und so die Folgen des Arbeitsplatzverlustes zu kompensieren oder zumindest zu mildern.

Im Geschäftsjahr 2018/19 haben rund 88 % der arbeitssuchenden Teilnehmer mithilfe der Stahlstiftung eine neue berufliche Perspektive gefunden. Zum Stichtag 31. März 2019 befanden sich insgesamt 296 Personen in der Betreuung der Stahlstiftung, davon waren 60,8 % Teilnehmer aus Gesellschaften des voestalpine-Konzerns. Die Gesamtzahl aktiver Stiftungsteilnehmer im Geschäftsjahr 2018/19 betrug 560 Personen, sie lag damit um 17,2 % unter jener des Vorjahres (676 Personen).

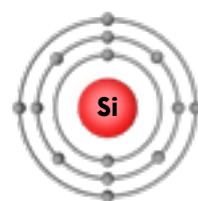
12.7 MITARBEITERBETEILIGUNG

Seit dem Jahr 2001 verfügt die voestalpine über ein Mitarbeiterbeteiligungsmodell, das seither kontinuierlich ausgebaut wurde. Die Mitarbeiterstiftung ist heute der zweitgrößte Aktionär der voestalpine. Neben allen österreichischen Beschäftigten halten auch Mitarbeiter in Großbritannien, Deutschland, den Niederlanden, Polen, Belgien, der Tschechischen Republik, Italien, der Schweiz, Rumänien, Schweden und Spanien Konzernaktien. Zum 31.3.2019 hielten über die voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung insgesamt 25.500 Mitarbeiter

rund 24 Mio. Stück Aktien, die durch eine generelle Stimmrechtsbündelung einen Anteil von 13,4 % am Grundkapital der voestalpine AG darstellen. Der Stiftung wurden darüber hinaus die Stimmrechte an rund 2,5 Mio. Stück „Privataktien“ von ehemaligen und aktiven Konzernmitarbeitern übertragen, über welche diese jederzeit frei verfügen können; dies entspricht zusätzlich 1,4 % der stimmberechtigten Aktien. Insgesamt befanden sich zum 31.3.2019 14,8 % des Grundkapitals im Eigentum von Mitarbeitern.



14: Silicium



2,8,4

13. health & safety



Die Sicherheit und Gesundheit der Menschen sind für die voestalpine zentrale Grundwerte und haben oberste Priorität.

Wir arbeiten an einer weiteren Verminderung der Unfallhäufigkeit und einer Erhöhung der Gesundheitsquote aller Mitarbeiter des voestalpine-Konzerns, wo und in welcher Funktion auch immer sie beschäftigt sind.

Wir sehen konzernweit gültige Sicherheitsstandards als das Fundament einer erfolgreichen health & safety-Unternehmenskultur.

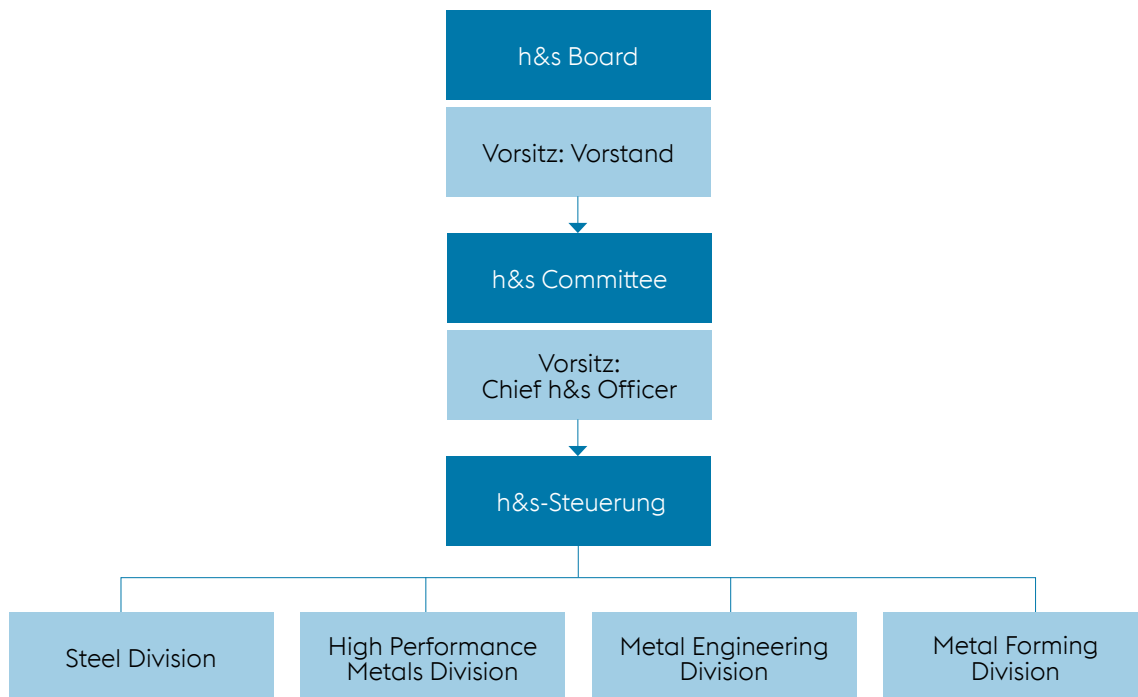


13.1 DIE health & safety-ORGANISATION

Die Mitarbeiter sind das Rückgrat des Konzerns, daher sind ihre körperliche und psychische Gesundheit (health) und die Sicherheit am Arbeitsplatz (safety) für die voestalpine zentrale Grundwerte.

Das zeigt sich auch daran, dass die Abteilung Corporate health & safety direkt einem Vorstand der voestalpine AG untersteht. Sie wird vom Chief health & safety Officer geleitet und fördert die konzernweite Zusammenarbeit. Gemeinsam mit einem health & safety Committee, in dem Mitarbeiter aus allen vier Divisionen und ein Betriebsrat vertreten sind, arbeitet die Abteilung intensiv an der Reduktion der Unfallhäufigkeit. Seit Gründung der Abteilung im Jahr 2015 konnte die Unfallhäufigkeit konzernweit bereits um 30 % gesenkt werden.

Die health & safety-Organisation in der voestalpine entwickelt eine health & safety-Kultur, die von den Mitarbeitern im gesamten Konzern gelebt wird. Dazu sind neben dem Chief health & safety Officer, dem Board und dem Committee auch in jeder Division Verantwortliche eingesetzt. In allen Divisionen werden Sicherheitsprojekte zur Unfallvermeidung und Stärkung des Sicherheitsbewusstseins durchgeführt.



Folgende Sicherheitsstandards wurden für den voestalpine-Konzern definiert:

- >> Jede Produktionsgesellschaft hat eine für ihre Größe und Art der Tätigkeit angemessene Sicherheitsorganisation zu implementieren.
- >> Sicherheitsaudits sind Maßnahmen zum Realitätscheck der Sicherheitskultur und von Führungskräften von Produktionsgesellschaften durchzuführen.
- >> Beinahe-Unfälle sind zu melden, mittels Ereignisanalysen zu dokumentieren und entsprechende Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen.

Mithilfe eines Webtools wird die Wirksamkeit der konzernweiten Sicherheitsstandards jährlich überprüft. Gezielte Fragen führen zu einer Auswertung mittels Ampelsystem (Grün/Gelb/Rot). Bei Gelb oder Rot sind Maßnahmen zu hinterlegen, wie der Übergang in Grün erfolgen wird.

Seit dem Geschäftsjahr 2018/19 muss der für den Bereich Arbeitssicherheit verantwortliche voestalpine-Vorstand jährlich ein Sicherheitsaudit verpflichtend durchführen. Bei den Produktionsgesellschaften ist der für Arbeitssicherheit verantwortliche Geschäftsführer zur Durchführung von quartalsweisen Sicherheitsaudits verpflichtet.

Die beiden wesentlichen Sicherheitskennzahlen, die konzernweit einheitlich von den Gesellschaften erhoben werden, sind die Unfallhäufigkeitsquote (Lost Time Injury Frequency Rate; LTIFR) und die Gesundheitsquote.

13.2 UNFALLHÄUFIGKEITSQUOTE

Die LTIFR gibt die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle mit mehr als 3 Ausfalltagen je 1 Million geleisteter Arbeitsstunden an.

Die Definition meldepflichtiger Arbeitsunfälle, Ausfalltage und Arbeitsstunden unterscheidet sich in den einzelnen Ländern, in denen die voestalpine tätig ist, stark. Daher wurde auf Konzernebene eine einheitliche Definition festgelegt. Nach dieser richten sich die ab dem Geschäftsjahr 2015/16 erhobenen Zahlen. Daher

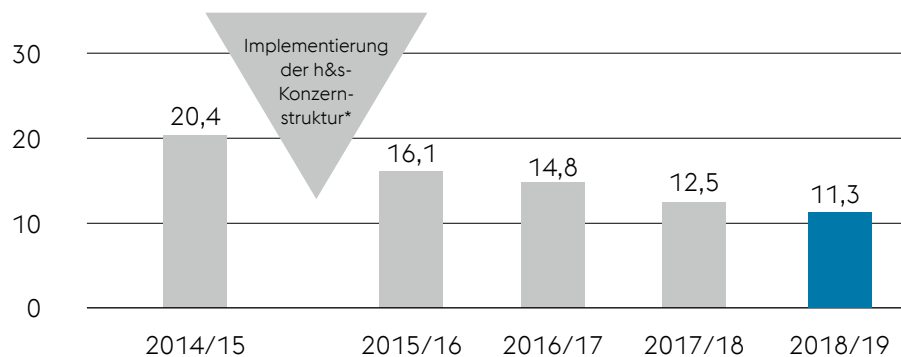
sind die berichteten Zahlen vor und nach diesem Datum nicht vergleichbar.

Dank konsequenter health & safety-Maßnahmen in den Divisionen hat sich die Anzahl der Arbeitsunfälle in den letzten Jahren kontinuierlich reduziert.

Im Geschäftsjahr 2018/19 gab es keinen tödlichen Unfall von voestalpine-Mitarbeitern im gesamten Konzern.

ENTWICKLUNG DER UNFALLHÄUFIGKEITSQUOTE (LTIFR)

zum Stichtag 31.3.



* Änderung der Kennzahldefinition

VONEINANDER LERNEN: BEISPIELE ZUR SENKUNG DER UNFALLHÄUFIGKEIT

Wie bereits im Jahr 2018 wurde im Rahmen von Sicherheitstagen zu einem Erfahrungsaustausch der Sicherheitsfachkräfte über alle vier Divisionen hinweg eingeladen. Erstmals gab es eine eigene Veranstaltung für die nicht deutschsprachenden europäischen Sicherheitsfachkräfte im Mai 2019 in Düsseldorf. Die deutschsprachigen Sicherheitsfachkräfte trafen sich im Juni 2019 in Leoben.

Diese Veranstaltungen standen unter dem Motto „voneinander lernen“ und „Entwicklung einer starken Sicherheitskultur“. Bei beiden Meetings wurden

Konzerngesellschaften auditiert, positive Beispiele aus den Divisionen präsentiert und mit dem health & safety Award des Committee ausgezeichnet.

Unter anderem wurden bei den Sicherheitstagen in Leoben sechs Best Practice Beispiele ausgezeichnet. Die Sicherheitskampagne „Einen Schritt voraus – komm' sicher nach Haus!“ von voestalpine Rotec GmbH sei beispielhaft erwähnt. In Kleingruppen wurde mit den Mitarbeitern im Betrieb diskutiert und aktive Aufklärungsarbeit zur Arbeitssicherheit durchgeführt.

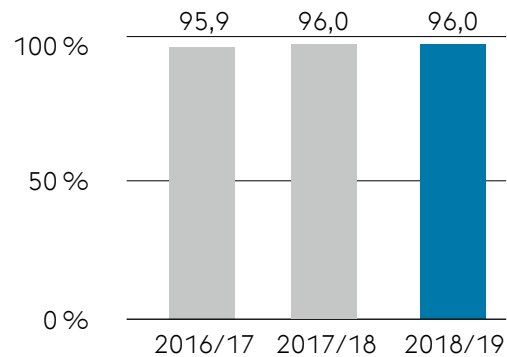
13.3 GESUNDHEITSQUOTE

Die Gesundheitsquote gibt den prozentualen Anteil der Sollarbeitszeit an, den die Mitarbeiter tatsächlich während einer vordefinierten Periode anwesend waren.

Eine hohe Gesundheitsquote ist nicht nur für die Mitarbeiter, sondern auch für das Unternehmen positiv. Sie ist Ausdruck einer funktionierenden Gesundheitspolitik und eines verantwortungsvollen und wertschätzenden Umgangs des Unternehmens mit seinen Mitarbeitern. Bei allen Bemühungen um eine hohe Quote ist aber auch darauf zu achten, dass Mitarbeiter nicht trotz Krankheit zur Arbeit erscheinen.

ENTWICKLUNG DER GESUNDHEITSQUOTE

zum Stichtag 31.03.



13.4 ISO 45001

Eine Vielzahl der voestalpine-Konzerngesellschaften kann bereits eine Zertifizierung nach einem Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem aufweisen.

Die Zertifizierung nach dem neuen internationalen Standard ISO 45001 erfolgt im Rahmen der Rezertifizierungen nach OHSAS 18001.

13.5 ARBEITSSICHERHEIT BEI KONTRAKTOREN / FREMDFIRMEN

Die voestalpine ist bemüht, auch den Schutz von Leben und Gesundheit für Mitarbeiter von Fremdfirmen sicherzustellen.

Dafür wurden verbindliche Richtlinien erlassen, die von den Mitarbeitern der Kontraktoren bzw. Fremdfirmen einzuhalten sind.